

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**JUDr. Alice Mlýnková**

**Skončení pracovního poměru po soukromoprávní  
rekodifikaci**

Disertační práce

Školitel: prof. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Studijní program: Teoretické právní vědy

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 31. května 2019

Prohlašuji, že jsem předkládanou disertační práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 621 064 znaků včetně mezer.

JUDr. Alice Mlýnková

V Praze dne 11. června 2019

## **Poděkování**

Děkuji touto cestou své školitelce, prof. JUDr. Věře Štangové, CSc., za její ochotu při vedení a poskytování odborných rad během celého doktorandského studia, jakož i cenné připomínky k obsahu disertační práce. Nezměrný dík patří rovněž mým rodičům a B., bez jejichž podpory by tato práce zřejmě nikdy nevznikla.

## Obsah

Úvod.....	6
1. Pracovní poměr a přehled způsobů jeho skončení.....	11
2. Vliv právní úpravy občanského zákoníku na skončení pracovního poměru.....	14
2.1. Vývoj vztahu občanskoprávní a pracovněprávní úpravy od roku 2007.....	15
2.2. Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce v současnosti.....	16
2.3. Uplatnění konceptu zdánlivosti v pracovněprávních vztazích.....	23
2.4. Aplikace právní úpravy neplatnosti v občanském zákoníku na pracovněprávní vztahy.....	29
2.5. Stavení běhu promlčecí a prekluzivní lhůty.....	32
3. Rozvázání pracovního poměru dvoustranným právním jednáním.....	37
3.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	37
4. Způsoby jednostranného rozvázání pracovního poměru.....	48
5. Výpověď.....	51
5.1. Výpověď ze strany zaměstnance.....	58
5.2. Výpověď z organizačních důvodů.....	62
5.2.1. Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části (§ 52 písm. a) zákoníku práce).....	65
5.2.2. Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (§ 52 písm. b) zákoníku práce).....	67
5.2.3. Nadbytečnost zaměstnance (§ 52 písm. c) zákoníku práce).....	68
5.3. Výpověď ze zdravotních důvodů.....	75
5.3.1. Zdravotní nezpůsobilost z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (§ 52 písm. d) zákoníku práce).....	81
5.3.2. Pozbytí zdravotní způsobilosti z důvodu obecného onemocnění (§ 52 písm. e) zákoníku práce).....	85
5.4. Výpověď pro nesplňování předpokladů nebo požadavků podle § 52 písm. f) zákoníku práce.....	86
5.4.1. Nesplňování předpokladů.....	86
5.4.2. Nesplňování požadavků a neuspokojivé pracovní výsledky.....	89
5.5. Výpověď pro porušování jiných povinností podle § 52 písm. h) zákoníku práce.....	94
5.6. Porušování pracovních povinností jako důvod rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.....	98
5.7. Výpověď pro porušování pracovních povinností podle § 52 písm. g) zákoníku práce.....	116
5.8. Okamžité zrušení pracovního poměru.....	120
5.8.1. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.....	124
5.8.2. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem.....	127
5.9. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	133
6. Další aspekty jednostranného rozvázání pracovního poměru.....	145

6.1. Zákaz jednostranného rozvázání pracovního poměru, ochranná doba .....	145
6.2. Postavení odborové organizace při rozvázání pracovního poměru.....	153
6.3. Odstupné .....	160
6.4. Hromadné propouštění .....	168
6.5. Odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa.....	172
6.6. Odstoupení od pracovní smlouvy .....	180
7. Doručování rozvazovacích právních jednání .....	184
7.1. Doručování zaměstnancem .....	185
7.2. Doručování zaměstnavatelem .....	186
7.2.1. Osobní doručení .....	186
7.2.2. Prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.....	187
7.2.3. Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací .....	190
7.2.4. Datovou schránkou.....	190
8. Skončení pracovního poměru na základě právní události .....	192
8.1. Skončení pracovního poměru na dobu určitou .....	193
8.2. Další případy skončení pracovního poměru na základě události.....	204
8.2.1. Skončení pracovního poměru cizince.....	204
8.2.2. Smrt zaměstnance.....	206
8.2.3. Smrt zaměstnavatele.....	208
8.2.4. Fikce rozvázání pracovního poměru dohodou .....	210
8.2.5. Skončení pracovního poměru v důsledku manželství (příp. registrovaného partnerství) mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.....	210
Závěr.....	212
Seznam zkratk .....	215
Seznam použitých zdrojů .....	217
Abstrakt .....	229
Abstract .....	230

## Úvod

Pracovní poměr, tedy právní vztah vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, představuje jeden ze základních pracovněprávních vztahů<sup>1</sup> a s ohledem na míru pozornosti, která je mu právními předpisy věnována, lze říci, že také ten nejdůležitější. Pracovní smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jíž se pracovní poměr zakládá, je pro velkou část populace nezanedbatelným dlouhodobým smluvním vztahem s významným dopadem do profesní, jakož i osobní sféry života. Z tohoto důvodu se tak pracovní právo stává objektem zájmu nejen odborné, ale také laické veřejnosti, a to mnohdy i ve větší míře než jiná právní odvětví právě vzhledem k intenzitě, s níž se předmět pracovního práva osobně řady lidí dotýká. Vzhledem k objemu snadno dostupných informací a existenci více či méně odborných poraden on-line, na které se často lidé při nejistotě ohledně výkladu právní úpravy v první řadě obrací, jsou však žadatelé o právní radu poměrně zranitelní. Odpovědi, které na internetu nalézají či si sami z nalezených informací dovozují, jsou mnohdy útržkovité a bez nezbytných souvislostí, a někdy i zavádějící či zastaralé, případně dokonce zcela chybné, což následně může vést ke vzniku újmy na straně tazatele. Z tohoto důvodu by mělo být v zájmu odborné veřejnosti snažit se zpřístupnit a podávat jednotlivé informace v jejich nezbytném kontextu a celistvosti, respektive směřovat zájemce o informace z odvětví pracovního práva k pochopení toho, že stejně jako ostatní právní předpisy, ani zákoník práce a další pracovněprávní předpisy neposkytují (a ani nemohou poskytnout) zkratkovitá řešení jejich problému prostřednictvím jednoho či dvou ustanovení. Tato ustanovení jsou naopak provázána jednak s dalšími ustanoveními daného kodexu, případně příslušného předpisu, jeho kontextem a východisky, na kterých je postaven, a nadto i občanským právem jako obecným právem soukromým.

Výše uvedené v plném rozsahu platí i pro skončení pracovního poměru, obzvláště pro jeho rozvázání projevem vůle jedné či obou smluvních stran některým ze způsobů uvedených v § 48 odst. 1 zákoníku práce (při kogentní povaze tohoto ustanovení přitom není možné, aby k rozvázání pracovního poměru došlo jakýmkoliv jiným způsobem). Skončení pracovního poměru významně ovlivňuje práva a povinnosti obou jeho účastníků, a zejména pro zaměstnance má také dopad do privátního života s ohledem na mnohdy jediný zdroj příjmů, který jim z pracovního poměru plyne. Je proto nezbytné zkoumat jednotlivé souvislosti a reflexe, které ve skončení pracovního poměru

---

<sup>1</sup> Viz § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (v textu také jako „zákoník práce“ nebo „ZP“).

a jeho okolnostech nachází kromě zákoníku práce též další právní předpisy včetně občanského zákoníku<sup>2</sup>.

V následujících kapitolách této doktrinálně pojaté práce je proto nejprve věnována pozornost obecným souvislostem a vztahu mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce, tj. dvěma kodexy českého práva soukromého, kdy hlavní předmět výzkumu představují zejména nové výkladové závěry, které do tohoto vztahu přinesla účinnost občanského zákoníku od 1. ledna 2014. V návaznosti na to se pak další části práce zabývají jednotlivými důvody, na jejichž základě může pracovní poměr skončit, včetně souvisejících aspektů, které mohou mít vliv na jeho skončení a posouzení platnosti případného rozvazovacího jednání, a to i s ohledem na subsidiární použití občanského zákoníku. Práce zkoumá jednak přímé změny vyplývající z nové právní úpravy, tj. občanského zákoníku včetně novely zákoníku práce provedené v souvislosti s nabytím jeho účinnosti, v právní úpravě skončení pracovního poměru. Současně se práce zabývá rovněž dopadem občanského zákoníku na dosavadní právní úpravu zákoníku práce, vyplývajícím z jeho subsidiární aplikace v pracovněprávních vztazích. Tyto výzkumné otázky jsou pak zasazeny do kontextu dalších právních předpisů, jako je například zákon o zaměstnanosti, právní předpisy v oblasti sociálního zabezpečení nebo právní předpisy vztahující se k pracovnělékařské péči, a to s ohledem na advokátní praxi autorky zejména v praktických souvislostech. U otázek, ohledně nichž nejsou názory odborné veřejnosti jednotné, je na tyto rozpory a jejich souvislosti poukazováno, včetně odůvodnění závěrů zastávaných autorkou. Vedle běžné odborné literatury jsou přezkumu podrobena mj. i stanoviska Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, která jsou pravidelně publikována v periodiku Práce a mzda.

V každé z kapitol je dále věnována značná pozornost též judikatuře, a to zejména té novější, čímž jsou míněna soudní rozhodnutí primárně Nejvyššího a Ústavního soudu vydaná v posledních pěti letech předcházejících odevzdání rukopisu práce (a to i z toho důvodu, že ne všechna z nich jsou již zachycena v aktuální komentářové literatuře). Naopak by postrádalo smysl široce rozebírat ta soudní rozhodnutí, jejichž závěry jsou odbornou veřejností obecně přijímány, která jsou již i laickou veřejností zažitá a jejichž citace se objevují prakticky v každém vydaném komentáři k zákoníku práce. Odkazy na taková rozhodnutí proto nejsou v textu povětšinou obsaženy. Je však logické, že při zkoumání jednotlivých případů skončení pracovního poměru nelze opomíjet ani základní východiska dotvořená judikaturou, mnohdy vzniklou ještě za účinnosti předchozího zákoníku práce<sup>3</sup>, neboť předchozí a současná právní úprava vychází ve vztahu k jednotlivým

---

<sup>2</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (v textu také jako „občanský zákoník“, příp. „nový občanský zákoník“ nebo „OZ“).

<sup>3</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinný do 31.12.2006 (v textu také jako „předchozí zákoník práce“).

způsobům rozvázání pracovního poměru ze stejné koncepce. Z tohoto důvodu rozbor jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru zahrnuje i některá klíčová soudní rozhodnutí z dřívějších dob, na základě nichž se posléze vyvinula ustálená judikatura, přičemž je zkoumáno, zda jejich závěry ob stojí i ve světle soukromoprávní rekonstrukce. S ohledem na výše uvedené tak ambicí této práce není poskytnutí celistvého přehledu judikatury k jednotlivým způsobům skončení pracovního poměru; text vedle novější judikatury pracuje s rozhodnutími soudů vyšších stupňů, která dle zkušeností autorky bývají v praxi využívána nejčastěji, resp. s těmi, jejichž závěry se při praktickém uplatnění mohou jevit jako problematické.

Cílem této disertační práce je proto poskytnout komplexní přehled jednotlivých aspektů skončení pracovního poměru v jejich souvislostech, opřený o teoretický základ, avšak současně neopomíjící jejich promítnutí do praxe. Autorka si mj. klade za cíl zodpovědět otázku, nakolik se změnily podmínky pro realizaci různých způsobů skončení pracovního poměru. Je možné pracovní poměr rozvázat za stejných podmínek dnes, jako tomu bylo i v nedávné minulosti? Jak se nezbytně posunulo vnímání určitých praktických problémů pod vlivem judikatury vydané v posledních pěti letech a jak se praxe musela přizpůsobit drobným, ale i významnějším změnám právní úpravy? Je možné, aby občanský zákoník poskytoval v některých případech zaměstnanci větší ochranu, než jaká mu plyne ze zákoníku práce?

Na svém začátku práce podává v kapitole 1 krátký přehled jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru, zejména s rozlišením skončení pracovního poměru na základě projevu vůle jedné či obou ze smluvních stran pracovní smlouvy a skončení v důsledku právní události. Následuje první těžiště práce – kapitola 2, zabývající se vztahem občanského zákoníku a zákoníku práce, jeho vývojem a zejména pak odrazem konkrétních institutů občanského zákoníku v právní úpravě skončení pracovního poměru. Zkoumány jsou důsledky uplatnění konceptu zdánlivosti při rozvázání pracovního poměru a s tím související nároky jednotlivých smluvních stran včetně postupu při jejich soudním vymáhání, nový přístup k relativní a absolutní neplatnosti pracovněprávních jednání a také meze použití právní úpravy běhu dob a lhůt občanského zákoníku při počítání času v pracovním právu. Závěry učiněné v této souvislosti se pak prolínají jednotlivými kapitolami. Práce však neprovádí komplexní rozbor problematiky zmiňovaných institutů v občanském zákoníku, nýbrž analyzuje jejich vazby na skončení pracovního poměru a zjišťuje, zda a jak se při jejich uplatnění změnila okolnosti a důsledky jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru.

Druhé těžiště práce představují kapitoly 3 a 4, které se věnují všem jednotlivým způsobům rozvázání pracovního poměru, tj. skončení pracovního poměru na základě jednostranného nebo dvoustranného projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele. Platná právní úprava jednotlivých



rozvazovacích jednání je zkoumána při zohlednění subsidiárního použití občanského zákoníku, jakož i v kontextu aktuální judikatury, souvisejících právních předpisů a v některých případech též výkladové praxe správních orgánů. V souvislosti s možnostmi rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci jsou nejprve řešeny jednotlivé kategorie dle míry závažnosti porušení povinností zaměstnancem, a dále též vybrané případy těchto porušení, jimiž se zabývala nedávná judikatura a které v současné personální praxi nastávají častěji, než tomu bylo dříve obvyklé. Tento výklad doplňuje i exkurzní část zabývající se důkazními prostředky, stane-li se rozvazovací jednání pro porušení povinností zaměstnancem předmětem soudního sporu o jeho neplatnost. Teprve následně se práce zabývá konkrétními možnostmi rozvázání pracovního poměru pro porušování povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, tedy výpovědí a okamžitým zrušením. Kapitola 5 pak dovršuje rozbor zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Na část práce věnující se rozvázání pracovního poměru navazuje kapitola 6 zabývající se souvisejícími, v praxi leckdy opomíjenými aspekty zejména jednostranných způsobů rozvázání pracovního poměru. Jedná se především o zákaz jednostranného rozvázání pracovního poměru z důvodu ochranné doby na straně zaměstnance, postavení odborové organizace a povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k ní, právo zaměstnance na odstupné, právní úpravu hromadného propouštění a také odvolání a vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance. Kapitola 7 se pak zabývá klíčovým aspektem jednostranného rozvázání pracovního poměru v podobě podmínek jeho účinného doručení druhé straně, včetně některých sporných otázek vyplývajících z doručování prostřednictvím datové schránky.

Poslední kapitola 8 následně kompletuje rozbor jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru, když se zabývá jeho skončením nezávisle na vůli stran, tj. na základě právní události. Největší pozornost je přitom věnována skončení pracovního poměru na dobu určitou a názorovému nesouladu Nejvyššího a Ústavního soudu ohledně uplatnění zákonné fikce existence pracovního poměru na dobu neurčitou při nedodržení podmínek pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Závěrem práce stručně shrnuje výsledky výzkumu včetně případné nutnosti jejich budoucí korekce ve světle vývoje judikatury Nejvyššího a Ústavního soudu, případně též změn některých právních předpisů.

Práce se věnuje zkoumání výhradně způsobů skončení pracovního poměru zaměstnanců soukromé i státní sféry podle zákoníku práce. Předmětem nejsou právní poměry vzniklé na základě zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. Vzhledem k šíři tématu se tato práce nezabývá ani aspekty vztahující se ke skončení pracovního poměru pouze okrajově, jako

je například vydání dokumentů při skončení pracovního poměru, a nevěnuje se ani rozsáhlejšímu tématu, které se skončením pracovního poměru rovněž úzce souvisí, v podobě pracovněprávních sporů. S ohledem na plynulost textu platí, že je-li v této práci použit výraz „mzda“ či „mzdový“, rozumí se tím za příslušných okolností též „plat“ či „platový“.

Není-li v textu dále uvedeno jinak, jsou rozhodnutí soudů citována podle své elektronické verze dostupné v případě rozhodnutí Nejvyššího soudu na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz), v případě rozhodnutí Nejvyššího správního soudu na [www.nssoud.cz](http://www.nssoud.cz) a v případě Ústavního soudu na [nalus.usoud.cz](http://nalus.usoud.cz).

## 1. Pracovní poměr a přehled způsobů jeho skončení

Pracovní poměr, tj. právní vztah založený nejčastěji pracovní smlouvou uzavřenou podle zákoníku práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jehož objektem je výkon závislé práce, končí na základě určité pracovněprávní skutečnosti, a to buď objektivní (tzv. pracovněprávní události<sup>4</sup>), nebo subjektivní, tedy v důsledku projevu vůle jedné ze stran. Takový projev vůle může být dvoustranný, kdy dochází ke skončení pracovního poměru uzavřením dohody o rozvázání pracovního poměru. Prostřednictvím této dohody mohou smluvní strany libovolně upravit okolnosti skončení pracovního poměru, zejména den jeho skončení (nejdříve však dnem uzavření této dohody), jakož i finanční podmínky spojené s rozvázáním pracovního poměru. Smluvní strany mohou do dohody o rozvázání pracovního poměru zahrnout například i dohodu o ukončení konkurenční doložky sjednané na dobu po skončení pracovního poměru, dohodu o čerpání zbývajících dovolených zaměstnance nebo o přesném postupu při předání pracovních pomůcek zpět zaměstnavateli, a to zejména těch cennějších jako je služební vozidlo. Dohoda o rozvázání pracovního poměru tak oběma stranám pracovní smlouvy poskytuje při ukončování pracovního poměru značnou flexibilitu, a i proto bývá obvykle v praxi upřednostňována před jeho jednostranným rozvázáním. Rozvázání pracovního poměru dohodou se podrobně věnuje kapitola 3.1.

V případě jednostranného projevu vůle přichází v úvahu skončení pracovního poměru v důsledku jeho rozvázání jednou ze stran pracovní smlouvy výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, přičemž zákoník práce stanoví řadu podmínek, které musí být v souvislosti s těmito způsoby rozvázání pracovního poměru dodrženy. S ohledem na zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance, která představuje jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů<sup>5</sup>, jsou tyto podmínky a omezení při jednostranném rozvázání pracovního poměru přísnější pro zaměstnavatele.

Proti každému z právních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru, tedy jednostrannému i dvoustrannému, pak může být podána žaloba o neplatnost tohoto jednání podle § 72 zákoníku práce. Lhůta pro podání takové žaloby činí 2 měsíce ode dne, kdy měl pracovní poměr na základě daného rozvázání skončit<sup>6</sup>. Právní postavení stran při neplatném rozvázání pracovního poměru je upraveno v § 69, § 70 a § 71 zákoníku práce, a to včetně úpravy nároku zaměstnance na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, případně nároku zaměstnavatele na náhradu škody. Od roku 2012 zákoník práce

---

<sup>4</sup> Bělina, M.; Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 95, bod 141.

<sup>5</sup> Srov. § 1a ZP.

<sup>6</sup> Uplatnění právní úpravy občanského zákoníku na běh této lhůty se věnuje kapitola 2.5 této práce.

upravuje také tzv. moderační právo soudu v podobě možnosti přiměřeného snížení celkové náhrady mzdy zaměstnance při neplatném rozvázání pracovního poměru v případě, že doba, za kterou by tato náhrada měla příslušet, přesáhne 6 měsíců (což je u běžného soudního sporu do vydání pravomocného rozhodnutí prakticky vždy). Při rozhodování o moderaci nároku zaměstnance na náhradu mzdy soud přihlíží zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím zaměstnán jinde a jakého výdělku tam dosáhl, resp. z jakého důvodu se do práce nezapojil. Soud však ke snížení, příp. i nepřiznání náhrady mzdy přistoupí pouze tehdy, je-li dle okolností případu možné dovodit, že se zaměstnanec zapojil nebo mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než měl podle původní pracovní smlouvy. Pokud se tedy zaměstnanec sám dobrovolně zapojil do práce za horších podmínek, než měl původně, soud náhradu mzdy, která mu přísluší, snižovat nebude. Totéž platí i pro výkon podnikatelské činnosti zaměstnance<sup>7</sup>. Na druhou stranu, náhrada mzdy zaměstnanci přísluší pouze za období, kdy byl sám připraven, ochoten a schopen konat práci podle původní pracovní smlouvy. Jestliže tak byl zaměstnanec během doby trvání soudního sporu například v dočasné pracovní neschopnosti, za dobu jejího trvání mu náhrada mzdy s výjimkou 3. – 14. kalendářního dne jejího trvání<sup>8</sup> nepřísluší<sup>9</sup>.

Případy skončení pracovního poměru na základě pracovněprávní události, při nichž nedochází k aktivnímu rozvázání pracovního poměru žádnou ze stran, jsou pak uvedeny v § 48 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Jedná se tedy o uplynutí doby určité, na kterou byl pracovní poměr uzavřen, a dále smrt zaměstnance, případně za určitých okolností též smrt zaměstnavatele – fyzické osoby. Ke skončení pracovního poměru na základě události také dochází při naplnění

---

<sup>7</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 07.06.2011, sp. zn. 21 Cdo 1064/2010. Tento rozsudek byl vydán ve vztahu k moderačnímu právu soudu podle předchozího zákoníku práce, nicméně je plně aplikovatelný i při současné právní úpravě. Jak dále Nejvyšší soud uvedl, aby zaměstnavatel dosáhl snížení či nepřiznání náhrady mzdy nad rámec šesti měsíců, musí nejen tvrdit, že zaměstnanec měl možnost se do práce zapojit, ale musí tuto skutečnost také prokázat; nestačí tedy, pokud zaměstnavatel argumentuje teoretickou možností zapojení se do práce vzhledem k aktuální situaci na trhu práce.

<sup>8</sup> Vzhledem ke zrušení tzv. karenční doby, provedenému zákonem č. 32/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, bude s účinností od 01.07.2019 náležet zaměstnanci náhrada mzdy od zaměstnavatele za celé období prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. V případě dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance během soudního sporu by tedy zaměstnavatel byl povinen zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy za prvních 14 kalendářních dnů jejího trvání.

<sup>9</sup> Viz stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 09.06.2004, sp. zn. Cpjn 4/2004. In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: JUD26483CZ; jakož i rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 09.03.2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005, a další. Současně však Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 17.08.2017, sp. zn. 21 Cdo 5097/2016, uvedl, že během zvláštního režimu vzájemných vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při uplatnění neplatnosti rozvazovacího právního jednání se tyto vztahy neřídí pracovní ani žádnou další do té doby uzavřenou smlouvou a ani obecnými právními předpisy. Skutečnost, že před rozvázáním pracovního poměru byla mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena dohoda o čerpání dlouhodobého neplaceného volna zaměstnancem, tak na nárok zaměstnance na náhradu mzdy nebude mít vliv, neboť v tomto období se tato dohoda neuplatní. Soud proto vždy musí zkoumat, zda byl v konkrétním případě zaměstnanec schopen a připraven práci na výzvu zaměstnavatele konat.

zákonem stanovených okolností, je-li zaměstnancem cizinec či fyzická osoba bez státní příslušnosti (pracovní poměr pak skončí na základě soudního či správního rozhodnutí, případně také uplynutím doby platnosti příslušného povolení). V důsledku zákazu existence základního pracovněprávního vztahu mezi manžely nebo partnery podle § 318 zákoníku práce pracovní poměr zaniká při vzniku manželství, resp. registrovaného partnerství podle § 76 odst. 2 občanského zákoníku<sup>10</sup>. Ke skončení pracovního poměru rovněž může dojít na základě fikce rozvázání pracovního poměru dohodou dle § 69 odst. 3 a § 70 odst. 3 zákoníku práce při neplatném jednostranném rozvázání pracovního poměru, kdy sice druhá strana jeho neplatnost soudně uplatní, avšak současně na dalším pokračování pracovního poměru netrvá. Další případ vzniku fikce související se skončením pracovního poměru je upraven v § 73a odst. 2 zákoníku práce, a to v návaznosti na odvolání z či vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance, nedojde-li k dalšímu pracovnímu zařazení zaměstnance při dodržení podmínek stanovených zákoníkem práce. Poté nastává fikce existence výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Na základě toho však samotný pracovní poměr nekončí – zaměstnavatel je pouze oprávněn, nikoliv však povinen, rozvázat pracovní poměr s dotyčným zaměstnancem uvedenou výpovědí.

---

<sup>10</sup> Jak je uvedeno v kapitole 8.2.5, může nastat také situace opačná, a sice, kdy by mohlo ke vzniku pracovního poměru mezi manžely dojít již za existence manželství, a to v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu jednoho z manželů na základě § 338 an. zákoníku práce.

## 2. Vliv právní úpravy občanského zákoníku na skončení pracovního poměru

Vztah pracovního práva jakožto speciálního odvětví práva soukromého a na druhé straně práva občanského, které představuje tzv. obecné právo soukromé<sup>11</sup>, prošel v průběhu času značným vývojem, často poměrně bouřlivým, který vyvolal dokonce nutnost zásahu Ústavního soudu. Nalezení nejvhodnějšího typu vazby mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce se pro českého zákonodárce ukázalo být v době po roce 1989 značným oříškem a také prostorem pro objevení řady slepých uliček. Teprve po prosazení principu subsidiarity občanského zákoníku vůči zákoníku práce došlo v tomto směru k nastolení větší právní jistoty, přestože se mohlo zdát, že tato jistota znovu zakolísala po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku.

V porovnání s jinými právními předpisy, které byly v důsledku účinnosti nového občanského zákoníku podstatně novelizovány či dokonce zrušeny, zůstal sice zákoník práce obsahově ve valné míře nedotčen<sup>12</sup>; postupně však začala právní nauka zjišťovat, že aplikace některých ustanovení občanského zákoníku může mít na práva a povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů mnohem výraznější dopad, než se na první pohled mohlo zdát. Tato zjištění na počátku právního diskursu k dané problematice mnohdy vedla k vytváření až katastrofických scénářů, které však byly obvykle opřeny o výklad jediného ustanovení bez zohlednění právního řádu jako celku včetně jeho systematiky a účelů dané právní úpravy. Nelze však klást rovnítko mezi novou, doposud judikaturou netestovanou právní úpravu, a automaticky negativní závěr o přínosu takové úpravy; naopak je zapotřebí tuto výzvu přijmout a zkoumat další možnosti prolínání obecného soukromého práva dle právní úpravy občanského zákoníku včetně jejich praktických důsledků pro účastníky pracovněprávních vztahů a možných, v praxi reálně uplatnitelných řešení. K tomuto účelu by, jak již bylo řečeno, měla přispět i vedle dalších odborných publikací rovněž tato práce, a to zejména pokud se týká promítnutí vlivu řady ustanovení občanského zákoníku do právního postavení stran při zániku pracovněprávních vztahů, konkrétně pracovního poměru. Je však zřejmé, že jednotlivé závěry a názory budou postupem času podléhat vývoji, a to zejména pod vlivem aktuální judikatury. Dá se též předpokládat, že některé

---

<sup>11</sup> Jak uvádí § 9 odst. 2 občanského zákoníku, soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí občanským zákoníkem v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy. Občanský zákoník tak představuje jakési těžiště soukromého práva, k němuž se sbíhají ostatní soukromoprávní ustanovení obsažená v jiných zákonech či dalších předpisech. Viz Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník (konsolidované znění) (Parlament ČR, Poslanecká sněmovna, 2010-2013, tisk č. 362/0). In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: LIT38253CZ.

<sup>12</sup> Doprovodný zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, ve své části šedesáté sedmé obsahuje celkem 45 novelizačních ustanovení zákoníku práce, zatímco naproti tomu například část šedesátá osmá obsahuje celkem 324 novelizačních bodů zákona č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, tj. více než sedmkrát více změn.

z otázek či témat vyvolávajících bouřlivou diskuzi mezi odbornou veřejností budou definitivně vyřešeny změnou právního předpisu<sup>13</sup>.

## 2.1. Vývoj vztahu občanskoprávní a pracovněprávní úpravy od roku 2007

Počáteční původní znění současného zákoníku práce bylo postaveno na principu delegace. Podle tehdejšího § 4 tak platilo, že se měl předchozí občanský zákoník<sup>14</sup> na pracovněprávní vztahy použít pouze tehdy, pokud to zákoník práce výslovně stanovil. Aplikace občanského zákoníku tedy byla přípustná pouze tehdy, jestliže zákoník práce obsahoval přímý odkaz na příslušné ustanovení občanského zákoníku. Toto ve svém důsledku vedlo jednak k nabobtnání celého předpisu (tj. zákoníku práce), znepřehlednění daného textu a také, jak bylo posléze zjištěno, narušení jistoty v pracovněprávních vztazích v případech, kdy zákoník práce odkaz na občanský zákoník neobsahoval, avšak sám řešení předmětné záležitosti také neposkytoval. I z tohoto důvodu se tak princip delegace stal předmětem ústavní stížnosti skupiny poslanců a senátorů Parlamentu České republiky, na jehož základě byl vydán náleží Ústavního soudu<sup>15</sup>, který ustanovení § 4 zákoníku práce v tehdy platném znění zrušil, a to s účinností ke dni vyhlášení nálezu ve Sbírce zákonů. Ostatní ustanovení zákoníku práce obsahující výslovné odkazy na občanský zákoník se poté stala nadbytečnými.

Ústavní soud neshledal princip delegace tak, jak byl zakotven v § 4 tehdejšího znění zákoníku práce, za souladný s principy právního státu, a použití metody delegace označil za zpřetrhání základní funkční vazby pracovního práva k obecnému soukromému právu, což do pracovněprávních vztahů vneslo značnou míru nejistoty. Podle Ústavního soudu nemohou odkazy na nejrůznějších místech v zákoníku práce pokrýt všechny nezbytné situace, které se v pracovněprávních vztazích mohou vyskytnout. Při nemožnosti subsidiární aplikace občanského zákoníku tak vzniká nejistota, která neodpovídá principu předvídatelnosti důsledků právního předpisu<sup>16</sup>.

Zrušením výslovné úpravy principu delegace v § 4 tehdejšího znění zákoníku práce tak sice Ústavní soud nestanovil, že by vztah mezi zákoníkem práce a občanskoprávní úpravou musel vždy být opřen o princip subsidiarity, avšak jeho uplatnění namísto principu delegace tím umožnil

---

<sup>13</sup> Srov. např. tiskovou zprávu Czech Employment Lawyers Association (CzELA) ze dne 06.12.2018 obsahující otevřený dopis asociace advokátů specializujících se na pracovní právo se žádostí určenou ministryni práce a sociálních věcí o podporu novely zákoníku práce v legislativním procesu [on-line]. Dostupné z [http://www.czela.cz/file/83/181206\\_zt\\_czela.pdf](http://www.czela.cz/file/83/181206_zt_czela.pdf) [cit. 07.12.2018].

<sup>14</sup> Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění platném do 31.12.2013 (v textu také jako „předchozí občanský zákoník“).

<sup>15</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12.03.2008, sp. zn. Pl.ÚS 83/06, publikovaný dne 14.04.2008 pod č. 116/2008 Sb.

<sup>16</sup> Srov. bod 209 předmětného nálezu.

a významně podpořil, a to na základě tradičního pojetí občanského zákoníku jako obecného právního předpisu pro všechna odvětví soukromého práva. Na základě tzv. velké novely zákoníku práce<sup>17</sup>, účinné od 1. ledna 2012, pak došlo k výslovnému zakotvení principu subsidiarity do ustanovení § 4 zákoníku práce v dnešním znění<sup>18</sup>.

## 2.2. Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce v současnosti

Jak uvádí občanský zákoník ve svém ustanovení § 1 odst. 1, soukromé právo ve svém souhrnu tvoří všechna ustanovení právního řádu, která upravují vzájemná práva a povinnosti osob, tedy i zaměstnance a zaměstnavatele. Samotný občanský zákoník se pracovněprávními vztahy zabývá v jediném ustanovení<sup>19</sup>, a sice v § 2401, v němž odkazuje na zákoník práce, pokud se týká úpravy práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele při výkonu závislé práce. Současně však také výslovně stanoví, že v pracovněprávních vztazích nelze aplikovat ustanovení občanského zákoníku o ochraně spotřebitele. Ochranu zaměstnance jako slabší smluvní strany tak ponechává plně úpravě zákoníku práce<sup>20</sup>, přičemž však z výše uvedené systematiky vyplývá, že pracovní poměr občanský zákoník řadí mezi závazkové vztahy, tedy vztahy mezi dlužníkem a věřitelem ve smyslu § 1721 občanského zákoníku, v důsledku čehož je tak nelze vyloučit z aplikace obecné právní úpravy závazkových vztahů v občanském zákoníku. Druhý případ, kdy se zákonodárce rozhodl pracovněprávní aspekt primárně podřídít přímo občanskoprávní úpravě, představují ustanovení § 33 – § 35 občanského zákoníku, upravující svéprávnost nezletilých fyzických osob v postavení zaměstnance a zaměstnavatele. Byť tedy občanský zákoník přenechává základní úpravu pracovněprávních vztahů zvláštnímu zákonu, vyplývá z výše uvedeného, že své použití na obecné, zvláštním předpisem neupravené otázky v pracovněprávních vztazích dopředu předpokládá<sup>21</sup>.

---

<sup>17</sup> Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (v textu také jako „*Novela 2012*“). Druhá novela zákoníku práce obdobně širokého rozsahu pak byla projednávána Poslaneckou sněmovnou (2013-2017) v letech 2016-2017 jako sněmovní tisk 903/0, avšak z důvodu skončení volebního období bylo její projednávání přerušeno a ukončeno ve 2. čtení.

<sup>18</sup> Srov. též Štangová, V. *Pracovní právo – zvláštní část práva soukromého*. In: *Pocta Aleně Winterové k 80. narozeninám*. Praha: Všehrad, 2018, s. 439.

<sup>19</sup> Kritizované ustanovení § 35 odst. 2 občanského zákoníku v původním znění, které obsahovalo oprávnění zákonného zástupce nezletilého mladšího 16 let k rozvázání jeho pracovního poměru, bylo zrušeno s účinností k 28.02.2017.

<sup>20</sup> Jak nicméně uvádí M. Bělina, může toto ustanovení působit až zavádějícím dojmem, neboť vyvolává otázku, proč zákonodárce vyloučil z aplikace občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy právě a jen pouze toto ustanovení, a jaký tedy má být postup v případě dalších ustanovení, jejichž použití není výslovně vyloučeno (viz např. právní úprava smluv uzavíraných adhezních způsobem dle § 1798 an. OZ). Lze se rovněž ztotožnit se závěrem, že by právní předpisy měly zachovávat při vymezení vzájemného vztahu vždy výhradně jeden směr, a sice tak, že zvláštní právní předpis stanoví svůj vztah vůči obecnému, nikoliv naopak (srov. Bělina, M. *Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem?* *Právní rozhledy*. 2015, č. 2, s. 52).

<sup>21</sup> Srov. Hürka, P. *Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem* [on-line]. *Právní rozhledy*. 2014, č. 7. In: Beck-online [online právní informační systém] [cit. 02.12.2018].



Uplatnění principu subsidiarity občanského zákoníku vůči zákoníku práce dále v současnosti vychází z § 4 zákoníku práce, podle něhož se se pracovněprávní vztahy tehdy, nelze-li použít zákoník práce, řídí občanským zákoníkem. I v těchto případech je však použití občanského zákoníku určitým způsobem omezeno, a sice základními zásadami pracovněprávních vztahů, z nichž ty nejvýznamnější jsou jmenovány v § 1a odst. 1 zákoníku práce. Pracovněprávními vztahy se přitom dle § 1 písm. a) a b) zákoníku práce rozumí právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli<sup>22</sup> (tzv. individuální pracovněprávní vztahy), jakož i právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce. Vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem tak odráží postavení zvláštního a obecného právního předpisu při uplatnění výkladového pravidla *lex specialis derogat legi generali*, podle něhož má zvláštní právní úprava přednost. K subsidiární aplikaci občanského zákoníku pak dochází v případě, kdy zákoník práce ani jiný pracovněprávní předpis danou otázku vůbec nebo v určitém rozsahu neřeší (ledaže by zákoník práce použití občanského zákoníku výslovně vylučoval<sup>23</sup> nebo by použití předmětného ustanovení bylo v rozporu s jeho základními zásadami). K subsidiární aplikaci občanského zákoníku také nelze přistoupit tehdy, je-li absence zvláštní úpravy záměrem zákonodárce, např. z důvodu předpokládaného použití analogie jiným ustanovením pracovněprávního předpisu<sup>24</sup>. Vzhledem k postavení občanského práva jako obecného soukromého práva lze při výkladu nejednoznačného ustanovení zákoníku práce použít též výkladová pravidla obsažená v občanském zákoníku nebo přímo i podobné ustanovení občanského zákoníku<sup>25</sup>.

### **Podmínky pro subsidiární aplikaci občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích**

Komplexní přehled všech podmínek pro subsidiární aplikaci občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy vytvořil kupříkladu M. Štefko a lze jej shrnout následovně<sup>26</sup>:

---

<sup>22</sup> Za pracovněprávní vztahy však nelze považovat vztahy, které jsou sice také upraveny v zákoníku práce, z nichž však vznikají práva a povinnosti dalším osobám (např. pozůstalým po zemřelém zaměstnanci) – srov. Hůrka, P.; Bezouška, P.; Eliáš, K.; Roučková, D.; Schmied, Z. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 4. vydání. Praha: ANAG, 2018, s. 23.

<sup>23</sup> Výslovné vyloučení použití úpravy občanského zákoníku obsahuje zákoník práce zejména v § 144a ZP, který mj. zakazuje postoupit právo na mzdu či jinou odměnu, stejně jako toto právo použití k zajištění dluhu, a dále v ustanoveních § 346b – § 346e ZP.

<sup>24</sup> Štefko, M. *Několik poznámek k ust. § 2401 odst. 1 NOZ a jeho použitelnosti v individuálním pracovním právu*. In: *Pracovní právo a nový občanský zákoník – Pracovní právo 2013, Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2013, s. 27-39.

<sup>25</sup> Štefko, M., op. cit. sub 24, s. 29.

<sup>26</sup> Štefko, M., op. cit. sub 24, s. 29-30, jakož i Štefko, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 114-115.

- (i) Aby použití občanského zákoníku na právní vztah podléhající zákoníku práce přicházelo v úvahu, musí se primárně vůbec jednat o pracovněprávní vztah, v němž je dána působnost individuálního či kolektivního pracovního práva, neboť § 4 zákoníku práce připouští podpůrnou aplikaci občanského zákoníku výhradně pro pracovněprávní vztahy, nikoliv pro jakékoliv vztahy spadající do předmětu právní úpravy zákoníku práce jako celku.
- (ii) Předmětná situace nesmí být upravena zákoníkem práce ani jiným pracovněprávním předpisem, a jedná se tak o mezeru v platném právu.
- (iii) Tato mezera v platném právu současně nebyla zákonodárcem vytvořena záměrně.
- (iv) Zákonodárce výslovně subsidiární aplikaci občanského zákoníku nezakázal.
- (v) Předmětnou situaci lze skutečně použitím normy občanského zákoníku řešit.
- (vi) Příslušná norma, jejíž aplikace přichází v úvahu, není v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.
- (vii) Nalezené řešení je nutné pro naplnění smyslu pracovněprávního vztahu a pro jeho řádné fungování.
- (viii) Daná norma občanského práva, která má být na základě výše uvedeného použita, musí být aplikována se zřetelem ke specifickým pracovního práva, v důsledku čehož může dojít i k jejímu zúžení či dokonce rozšíření.

Jak také M. Štefko uvádí, aplikaci občanského práva nelze odůvodnit pouze poukazem na subjektivně kvalitnější úpravu občanského zákoníku. Princip subsidiarity naopak umožňuje aplikaci občanského zákoníku ve všech souvislostech při zohlednění specifík a kontextu odvětví pracovního práva, a to prostřednictvím mantinelů v podobě všech základních zásad pracovněprávních vztahů, tedy nejen těch uvedených v § 1a odst. 1 zákoníku práce.

Na druhou stranu však současně také platí, že individuální pracovněprávní vztahy, tj. právní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jejichž objektem je výkon závislé práce, nemohou být realizovány jinak, než podle zákoníku práce, případně zvláštních právních předpisů<sup>27</sup>. Pro výkon závislé práce tak nelze použít žádný ze smluvních typů občanského zákoníku, jako jsou například smlouva o dílo či smlouva příkazní, příp. nepojmenovaná smlouva ve smyslu § 1746 odst. 2 občanského zákoníku<sup>28</sup>. Výkon závislé práce ve smyslu § 2 zákoníku

---

<sup>27</sup> Např. zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, nebo zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>28</sup> Srov. § 3 ZP, podle něhož může být závislá práce vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, přičemž podle § 4 ZP se tyto vztahy řídí primárně zákoníkem práce.

práce na základě smlouvy podléhající občanskému zákoníku by tak představoval nelegální práci podle § 5 písm. e) bod 1 zákona o zaměstnanosti<sup>29</sup>, tj. závislou práci vykonávanou fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, za níž může být uložena sankce v podobě peněžité pokuty oběma stranám smluvního vztahu.

### **Mantinely subsidiárního použití občanského zákoníku v podobě základních zásad pracovněprávních vztahů**

Základní zásady pracovněprávních vztahů, a to jak ty výslovně uvedené v textu zákoníku práce, tak veškeré další, představují významný interpretační nástroj celé právní úpravy, a jak zmiňuje J. Pavlátová, jsou také „určitým vodítkem dalšího legislativního vývoje“<sup>30</sup>. Základní zásady pracovněprávních vztahů omezují smluvní volnost stran pracovní smlouvy a chrání zaměstnance před potenciálním zneužitím této volnosti ze strany zaměstnavatele tím, že nastavují její nepřekročitelné meze, stejně jako tak činí například kolektivní smlouvy<sup>31</sup>. Ve spojení s § 4 zákoníku práce pak tvoří mantinely subsidiární aplikace občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Ustanovení § 1a odst. 2 zákoníku práce, které čtyři z pěti tam uvedených zásad označuje za „hodnoty chránící veřejný pořádek“, současně reaguje na přesun velké části právní úpravy neplatnosti právního jednání v pracovněprávních vztazích pod obecnou úpravu občanského zákoníku<sup>32</sup>. Ten jednak ve svém § 1 odst. 2 omezuje smluvní volnost stran zákazem ujednání, která „porušují veřejný pořádek“ (jedná se tedy o zákaz odchýlení se od kogentních ustanovení). Vedle toho pak ustanovení § 588 občanského zákoníku označuje za absolutně neplatné právní jednání, které odporuje zákonu a současně „zjevně narušuje veřejný pořádek“. Pokud by tedy aplikace občanského zákoníku ve svém důsledku vedla k porušení některé z těchto či dalších zásad (např. zákazu přenosu podnikatelského rizika na zaměstnance), nelze ji na řešení předmětné situace použít buď vůbec, anebo pouze v upravené podobě.

---

<sup>29</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (v textu také jako „zákon o zaměstnanosti“ nebo „ZZ“).

<sup>30</sup> Pavlátová, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 27.

<sup>31</sup> Štangová, V. *Pracovní právo – zvláštní část práva soukromého*. In: *Pocta Aleně Winterové k 80. narozeninám*. Praha: Všehrd, 2018, s. 442-443.

<sup>32</sup> To samé platí i pro doplnění návěti § 1a odst. 1 s tím, že *smysl a účel* zákoníku práce je vyjádřen právě základními zásadami. Jak uvádí J. Pichrt, byly tyto změny v pokročilé fázi legislativního procesu vynuceny zástupci zaměstnanců (srov. Pichrt, J. K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce [on-line]. *Právní rozhledy*. 2014, č. 7. In: Beck-online [online právní informační systém] [cit. 02.12.2018]), snad ve snaze o usnadnění výkladu absolutní neplatnosti právních jednání v pracovněprávních vztazích, přestože vymezení veřejného pořádku přímo právním předpisem je velmi netradiční.

## **Aplikovatelná ustanovení občanského zákoníku**

Vyvstává nicméně otázka, která konkrétní ustanovení občanského zákoníku lze na pracovněprávní vztahy použít a také v jakém rozsahu, resp. kde leží hranice jejich aplikace vymezené základními zásadami pracovněprávních vztahů. Obecně lze říci, že na pracovněprávní vztahy lze použít ustanovení občanského zákoníku jeho první, obecné části. I personální praxe se tak postupem času učí aplikovat nejen základní zásady práva pracovního, nýbrž i zásady platné pro všechna soukromoprávní odvětví. Zejména je tak zapotřebí zohlednit základní výkladová pravidla upravená v § 2 občanského zákoníku, jakož i povinnosti poctivého jednání, ochrany dobré víry a odmítnutí právní ochrany zjevnému zneužití práva dle ustanovení § 6 - § 8 občanského zákoníku. Při vzniku pracovněprávních vztahů se podle občanského zákoníku posuzuje svéprávnost jednotlivých účastníků i možnosti jejich zákonného či smluvního zastoupení<sup>33</sup>. Velice často dochází k aplikaci § 166 odst. 1 občanského zákoníku, upravující zastoupení právnické osoby zaměstnanci v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci, stejně jako § 430 odst. 1 občanského zákoníku, podle něhož osoba pověřená určitou činností při provozu závodu zastupuje podnikatele ve všech jednáních, k nimž při této činnosti obvykle dochází. Pracovněprávní jednání dvoustranná i jednostranná tak bývají za podnikatele činěna personálním manažerem či osobou na obdobné pozici.

Široké uplatnění nalézají také ustanovení občanského zákoníku týkající se právních jednání, jejich výkladu, jakož i neplatnosti, a to i vzhledem k tomu, že zákoník práce nemá vlastní obecnou úpravu pracovněprávních skutečností<sup>34</sup>. Zákoník práce v současnosti obsahuje pouze několik zvláštních ustanovení ohledně výkladových pravidel a neplatnosti právního jednání v ustanoveních § 18 – 20, přičemž zbytek ponechává obecné úpravě. Běh času upravuje zákoník práce pouze ve vztahu k době v § 333, a rovněž ve zbytku tak lze použít občanský zákoník. To platí i pro omezení smluvní volnosti při ujednání kratší nebo delší promlčecí lhůty ve smyslu § 630 odst. 2 občanského zákoníku, podle něhož nelze přihlížet k ujednání jiné délky lhůty v neprospěch slabší strany. Na druhou stranu však zákoník práce obsahuje řadu promlčecích a prekluzivních lhůt, a to i výrazně kratších, než jsou promlčecí a prekluzivní lhůty upravené občanským zákoníkem, z čehož pramení určité aplikační problémy, jimž bude pozornost věnována dále.

Část druhá a třetí občanského zákoníku určené rodinnému právu a absolutním majetkovým právům se pracovněprávních vztahů v podstatě netýká, byť samozřejmě v běžném životě se

---

<sup>33</sup> I do této oblasti již zasáhla novelizace, když původní ustanovení § 164 odst. 3 občanského zákoníku, upravující jednání právnické osoby s kolektivním statutárním orgánem vůči zaměstnancům, bylo zákonem č. 460/2016 Sb. s účinností od 28.02.2017 bez náhrady zrušeno.

<sup>34</sup> Srov. Bělina, M. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem? *Právní rozhledy*. 2015, č. 2, s. 53.

většina reálných situací dotýká celé řady práv a povinností jednotlivých osob napříč právními odvětvími (tak například při uzavření manželství může do právního postavení manželů zasáhnout § 318 zákoníku práce, zapovídající existenci základního pracovněprávního vztahu mezi manžely nebo partnery). Z části čtvrté občanského zákoníku, která upravuje relativní majetková práva, přichází v rámci pracovněprávních vztahů v úvahu aplikace všeobecných ustanovení o závazcích, neboť pracovněprávní vztahy jsou ve svém základu zvláštním typem závazku, tj. synallagmatického právního vztahu mezi věřitelem a dlužníkem ve smyslu § 1721 občanského zákoníku<sup>35</sup>. S výjimkami vyplývajícími z charakteru pracovněprávních závazků jsou v pracovněprávních vztazích v zásadě plně použitelná ustanovení upravující uzavírání smluv, tj. ustanovení § 1731 – § 1745 občanského zákoníku<sup>36</sup>.

Odbornou veřejností je rovněž diskutováno použití úpravy občanského zákoníku ohledně smluv uzavíraných adhezním způsobem dle § 1798 an. Za takové smlouvy se považují smlouvy, jejichž základní podmínky byly určeny jednou ze smluvních stran, aniž by slabší strana měla reálnou možnost obsah těchto podmínek ovlivnit. Lze připustit, že tato hypotéza bývá u zaměstnanců přijímaných na pozice zařazené v organizační struktuře zaměstnavatele níže zpravidla naplněna. Na druhou stranu však v dnešní době prakticky stoprocentní zaměstnanosti se řada zaměstnavatelů dostává do situace, kdy v podstatě jakéhokoliv zaměstnance potřebují natolik, že zaměstnancům při jednání o obsahu pracovní smlouvy ustupují, jak jen to je pro ně ekonomicky i jinak smluvně reálné. Poté však již o tzv. adhezní smlouvě hovořit nelze. Občanský zákoník dále obsahuje vyvratitelnou právní domněnku, podle níž se za smlouvu uzavřenou adhezním způsobem považuje smlouva uzavřená za využití formuláře používaného v obchodním styku (což ovšem vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem není) nebo jiného obdobného prostředku.

Pro smlouvy uzavřené adhezním způsobem pak mimo jiné platí, že doložky, které mohou být pro druhou stranu nesrozumitelné, nebo které jsou bez rozumného důvodu zvláště nevýhodné, jsou neplatné<sup>37</sup>. I po určité době trvání pracovního poměru by se tak při aplikaci právní úpravy smluv uzavíraných adhezním způsobem mohl zaměstnanec domáhat neplatnosti určitého ustanovení pracovní či jiné smlouvy uzavřené se zaměstnavatelem například s odkazem na to, že dané ustanovení je pro něj bez rozumného důvodu nevýhodné (přestože tato nevýhoda by v rámci pracovněprávního vztahu mohla být vykompenzována jinými, i daleko širšími výhodami – např.

---

<sup>35</sup> Srov. též Pavlátová, J. Novela zákoníku práce a nový občanský zákoník. In: *Pracovní právo a nový občanský zákoník – Pracovní právo 2013, Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2013, s. 40-49.

<sup>36</sup> Uplatnění v pracovněprávních vztazích zřejmě nenachází např. ustanovení § 1732 odst. 2 nebo § 1733 s výjimkou první věty.

<sup>37</sup> § 1800 OZ

sjednaná možnost odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa by mohla být kompenzována výrazně zvýšeným odstupným při uplatnění výpovědních důvodů dle § 52 písm. a) až d) zákoníku práce ze strany zaměstnavatele). Praxe se prozatím s otázkou aplikovatelnosti právní úpravy občanského zákoníku k adhezním smlouvám vypořádala tak, že ustanovení v pracovních a jiných smlouvách, která dříve skutečně mohla být do značné míry nesrozumitelná, obsahovala překvapivé ujednání či byla jinak zavádějící či pro zaměstnance nejasná, zaměstnavatelé přeformulovali a v textu zvýraznili tak, aby byla srozumitelnější a zaměstnanec je nemohl přehlédnout. Tento směr lze jistě přivítat, neboť vede k žádoucímu stavu, kdy by pracovní a jiné pracovněprávní smlouvy, obvykle navrhované zaměstnavatelem, měly být natolik jasné a srozumitelné, že pro zaměstnance bez ohledu na jeho pracovní zařazení a možnost obstarání si právní pomoci nebude obtížné se s jejich obsahem skutečně seznámit a významu všech ustanovení porozumět. Na druhou stranu však zákoník práce obsahuje zcela specifickou úpravu podmínek výkonu závislé práce a ochranu zaměstnance proti nevýhodným či zneužívajícím ustanovením zajišťuje prostřednictvím zcela jiných (a účinnějších) mechanismů, než je neplatnost doložky, „*kteřá je pro slabší stranu zvláště nevýhodná, aniž je pro to rozumný důvod, zejména odchyluje-li se smlouva závažně a bez zvláštního důvodu od obvyklých podmínek ujednaných v obdobných případech*“<sup>38</sup>.

Jak uvádí M. Bělina<sup>39</sup>, názor připouštějící aplikaci právní úpravy tzv. adhezních smluv v občanském zákoníku opomíjí zásadní skutečnost, že pracovní právo je od počátku vystavěno na principu zvláštní ochrany postavení zaměstnance, nikoli na principu ochrany slabší strany, tj. přímo adresné ochrany jedné ze smluvních stran, a sice zaměstnance (neboť zaměstnanec nemusí vždy a za všech okolností být slabší smluvní stranou v pracovněprávním vztahu). Pracovní právo jako celé komplexní právní odvětví tak poskytuje zaměstnancům nesrovnatelně větší ochranu, než může poskytovat slabší straně několik ustanovení občanského zákoníku o adhezních smlouvách, a to zejména z důvodu podřízeného postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli, jakož i jeho ekonomické závislosti na něm. Na druhou stranu rovněž nelze stejně jako při volbě rozhodného práva ve vztazích s mezinárodním prvkem připustit, aby si zaměstnanec v rámci zvláštní ochrany svého postavení vybíral z každého právního předpisu pouze tu úpravu, která je pro něj za daných okolností nejvýhodnější. Lze se proto přiklonit k závěru, že právní úprava občanského zákoníku vztahující se ke smlouvám uzavíraným adhezním způsobem by neměla být v pracovněprávních vztazích v plném rozsahu použitelná, neboť zákoník práce sám obsahuje

---

<sup>38</sup> § 1800 odst. 2 OZ

<sup>39</sup> Bělina, M. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem? *Právní rozhledy*. 2015, č. 2, s. 53.

zvláštní úpravu ochrany zaměstnance, a to nejen tehdy, je-li v postavení slabší strany<sup>40</sup> (viz např. výkladové pravidlo § 18 zákoníku práce stanovící přednost pro zaměstnance příznivějšího výkladu). Z důvodu speciality zákoníku práce by tak občanský zákoník neměl dojít svého uplatnění.

Ze subsidiárního použití občanského zákoníku jsou pak dále vyloučena také ustanovení o závazcích z právních jednání dle Hlavy II. části čtvrté občanského zákoníku, neboť, jak již bylo uvedeno výše, občanskoprávní smluvní typy nemohou představovat smluvní základ pro výkon závislé práce. Rovněž závazky z deliktů zůstávají bez použití v pracovněprávních vztazích, neboť náhrada škody i újmy má v pracovním právu v zásadě svou komplexní úpravu<sup>41</sup>. V úvahu nicméně přichází použití některých ustanovení občanského zákoníku k bezdůvodnému obohacení<sup>42</sup>, když jedinou úpravu v zákoníku práce představuje § 331 upravující vrácení zaměstnancem neprávem vyplacených částek.

### 2.3. Uplatnění konceptu zdánlivosti v pracovněprávních vztazích

Přímo do právní úpravy skončení pracovního poměru občanský zákoník nijak nezasáhl (s výše uvedenou výjimkou v podobě ustanovení umožňující rozvázání pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého, které však již bylo zrušeno). V důsledku promítnutí upravené koncepce neplatnosti a zdánlivosti právních jednání<sup>43</sup> obsažené v občanském zákoníku a zejména

---

<sup>40</sup> Oproti tomu např. P. Hůrka zastává názor, že se právní úprava adhezních smluv v pracovněprávních vztazích plně uplatní (srov. Hůrka, P. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem [on-line]. *Právní rozhledy*. 2014, č. 7. In: Beck-online [online právní informační systém] [cit. 02.12.2018]). Aplikovatelnost této právní úpravy připouští i P. Bezouška (viz. Bezouška, P. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*. 2014, č. 1, s. 4).

<sup>41</sup> Po nabytí účinnosti občanského zákoníku vznikla diskuze, zda s ohledem na novou úpravu odškodňování újmy na zdraví v občanském zákoníku, na jejímž základě došlo ke zrušení tzv. bodové vyhlášky (vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., účinná do 31.12.2013), nebude možné se s ohledem na obecné právní zásady (zejména princip spravedlnosti dle § 3 odst. 3 a § 10 odst. 2 OZ) domáhat odškodnění újmy na základě občanského zákoníku i v pracovněprávních vztazích (pro ně se totiž předemtná vyhláška měla i nadále uplatňovat). Bylo totiž shledáváno nespravedlivým, že v občanskoprávních vztazích by náhrada újmy měla být leckdy i výrazně vyšší, než kupříkladu u újmy vzniklé v důsledku pracovního úrazu, tedy při výkonu práce ve prospěch zaměstnavatele. Tento názor však Nejvyšší soud odmítl ve svém rozsudku ze dne 26.09.2017, sp. zn. 21 Cdo 4556/2016, v němž subsidiární použití § 2958 OZ v pracovněprávních vztazích vyloučil. Podle Nejvyššího soudu je rozdílnost právní úpravy odškodnění újmy na zdraví v zákoníku práce a občanském zákoníku důsledkem relativní samostatnosti pracovního práva vůči občanskému právu a je odůvodněna povahou závislé práce. V současnosti tak odškodnění újmy v pracovněprávních vztazích podléhá vedle zákoníku práce nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>42</sup> Srov. též Pavlátová, J., op. cit. sub 30, s. 21.

<sup>43</sup> Právním jednáním se dle § 545 OZ rozumí jednání vyvolávající právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky, které plynou nejen ze zákona, avšak také dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran – následky těchto právních jednání tak mohou být v individuálních případech odlišné. Občanský zákoník navíc na rozdíl od staré právní úpravy potlačuje význam slovního vyjádření ve prospěch skutečné vůle smluvních stran – viz § 556 občanského zákoníku (srov. také Šubrt, B. Co přináší novela zákoníku práce od 1. 1. 2014. *Práce a mzda*. 2013, č. 12.).

pak výslovným stanovením poměrně širokého okruhu případů zdánlivosti právního jednání při ukončování pracovního poměru jeho doprovodnou novelou, zákonem 303/2013 Sb., kterou byl novelizován také zákoník práce, však došlo k významnému posunu zejména v účincích vadného rozvazovacího jednání a obraně dotčené strany proti takovému jednání<sup>44</sup>.

Přestože má občanský zákoník směřovat k omezení případů absolutní neplatnosti právních jednání, která dříve poskytovala soudům široké možnosti prohlašování celých smluv za neplatné i v případech, kdy to žádná ze smluvních stran nenavrhovala a ani o to nestála, a jeho účelem tak má být spíše poskytnutí pravidel stranám pro vyřízení případných výkladových nejasností a pro případy, kdy strany určitou situaci samy předem smluvně ani následně nevyřeší<sup>45</sup>, je nutno podotknout, že tento záměr zákonodárce ostře koliduje se stanovením sankce zdánlivosti při nedodržení formy jednostranných rozvazovacích jednání v ust. § 50 odst. 1, § 60 a § 66 odst. 2 zákoníku práce, která zcela nabourává zažitě postupy obrany proti vadnému rozvazovacímu jednání a v praxi vede ke zvýšené nejistotě stran pracovní smlouvy ohledně jejich právního postavení po učinění rozvazovacího jednání, která může přetrvávat i poměrně dlouhou dobu, což lze shledávat v rozporu s principem právní jistoty<sup>46</sup>. Lze mít nicméně za to, že pokud by jedna ze stran stav právní nejistoty pramenící ze zdánlivosti určitého původně zamýšleného jednání úmyslně delší dobu udržovala a svůj nárok opřený o jeho zdánlivost uplatnila a začala soudně vymáhat až těsně před uplynutím promlčecí doby takového nároku (např. v případě nároku na náhradu mzdy za dobu trvání pracovního poměru několik let poté, co by tento pracovní poměr neskončil v důsledku zdánlivosti výpovědi), přestože následné chování obou stran po učinění daného jednání by odpovídalo situaci, jako by toto jednání bylo ve skutečnosti učiněno, a navíc učiněno platně, měl by soud obecně takový nárok odmítnout. Dotčená strana totiž sama tento stav udržovala ve smyslu § 6 odst. 2 občanského zákoníku a svým mlčením k němu přispívala s úmyslem z něj později těžit, přičemž podle § 8 občanského zákoníku zjevné zneužití práva nemůže požívat právní ochrany<sup>47</sup>.

Ve vztahu ke stanovení důsledku nedodržení zákonem požadované formy v podobě zdánlivosti se navíc doprovodná novela zákoníku práce odchýlila i od úpravy v novém občanském zákoníku, a to přísnějším směrem, neboť § 582 odst. 1 občanského zákoníku s nedodržením formy

---

<sup>44</sup> Srov. též Pavlátová, J., op. cit. sub 30, s. 112.

<sup>45</sup> Eliáš, K. Proč potřebujeme nový občanský zákoník? *Právní rádce*. 2012, č. 11, s. 25.

<sup>46</sup> Další rozdíl mezi konceptem neplatnosti a zdánlivosti spočívá také v tom, že občanský zákoník spojuje nárok na náhradu škody pouze s neplatným, nikoliv však zdánlivým jednáním (viz § 579 odst. 2 OZ), jestliže druhá strana o neplatnosti nevěděla. Možnost uplatnění nároku na náhradu škody je pak nicméně omezena v ust. § 70 odst. 3 zákoníku práce, podle něhož nemůže zaměstnavatel uplatňovat náhradu škody vůči zaměstnanci v případě rozvazovacího jednání, kdy zaměstnavatel netrval na tom, aby u něj zaměstnanec dále pracoval.

<sup>47</sup> Srov. též Morávek, J. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekonstrukci. *Právní rozhledy*. 2014, č. 9, s. 309.



obecně spojuje neplatnost (a nikoliv zdánlivost) takového jednání a dále připouští dodatečné zhojení takové vady<sup>48</sup>. Uplatnění zdánlivosti u vad pracovněprávních jednání souvisejících nejen s nedostatky při projevu vůle, ale zejména také s nedodržením požadavků formy stanovenými zákonem, lze proto považovat za nekoncepční a přitom občanským zákoníkem nevynucené řešení. Zdánlivost jednání, které nebylo učiněno v zákonem požadované písemné formě, pak představuje neadekvátní následek tohoto typu vady, u něhož by mnohem vhodnější bylo uplatnění absolutní neplatnosti, které navíc do té doby bylo v praxi zažité. Toho však zákonodárce s ohledem na obecné upřednostňování relativní neplatnosti před neplatností absolutní nebyl schopen dosáhnout<sup>49</sup> (například při nedodržení zákonem stanoveného požadavku písemnosti by se velmi těžko dovozovalo zjevné narušení veřejného pořádku – ledaže by zákon stanovil vyvratitelnou právní domněnku, že tomu tak je), a zřejmě proto se rozhodl stanovit pro případy nedodržení požadované formy u jednostranných rozvazovacích jednání zdánlivost tohoto jednání<sup>50</sup>.

O zdánlivé právní jednání se potom dále jedná též při existenci dalších vad jednání, resp. projevu vůle při tomto jednání ve smyslu § 551 – 553 občanského zákoníku, jako je například absence vážné vůle nebo naprostá neurčitost a nesrozumitelnost daného jednání<sup>51</sup> (mj. pokud by výpověď v zastoupení zaměstnavatele podepsala osoba, která k tomu není oprávněna). Ke zdánlivému právnímu jednání se přitom vůbec nepřihlíží – právní vztah mezi účastníky zůstává zcela nedotčen tak, jako by takové jednání vůbec učiněno nebylo. Zdánlivost nastává ex lege a soud k ní přihlíží i bez návrhů účastníků z úřední povinnosti tehdy, je-li bez dalšího patrna (jinak důvody zdánlivosti zkoumá na základě konkrétních tvrzení účastníků, které současně musí být uplatněny v souladu s pravidly o koncentraci řízení<sup>52</sup>). Zatímco tedy do konce roku 2013 by výše uvedené vady způsobovaly neplatnost rozvazovacího jednání, proti němuž obrana spočívala v podání žaloby podle § 72 zákoníku práce (včetně zvláštní úpravy postavení stran po dobu trvání

---

<sup>48</sup> Srov. též Pavlátová, J., op. cit. sub 30, s. 116.

<sup>49</sup> Srov. např. Mališ, D. Kogentnost právních norem dle nového občanského zákoníku [on-line]. Dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/kogentnost-pravnich-norem-dle-noveho-obcanskeho-zakoniku-93262.html> [cit. 01.12.2018]; nebo Janšová, M.; Fuka, J. Nové pojetí neplatnosti mění pracovní právo. *Právní rádce*. 2014, č. 5, s. 56.

<sup>50</sup> Srov. též § 34 odst. 4 ZP. Za zdánlivé bude také považováno takové rozvazovací jednání, které nebude druhé straně doručeno v souladu s požadavky zákoníku práce do vlastních rukou zaměstnance dle § 334 an. ZP. K této problematice více viz kapitola 7 zabývající se doručováním rozvazovacího právního jednání.

<sup>51</sup> V minulosti se například Nejvyšší soud zabýval v souvislosti se srozumitelností rozvazovacího jednání otázkou srozumitelnosti výpovědi v cizím jazyce a uzavřel, že i výpověď v jiném než českém jazyce může být mezi stranami srozumitelná, jestliže z okolností a dosavadních poměrů mezi stranami lze usuzovat, že druhá strana byla schopna jejimu obsahu porozumět (např. proto, že daným cizím jazykem mezi sebou zaměstnanec a zaměstnavatel komunikovali již v průběhu trvání pracovního poměru) – viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.03.2008, sp. zn. 21 Cdo 1760/2007 (srov. též Srov. Hůrka, P.; Bezouška, P.; Eliáš, K.; Roučková, D.; Schmied, Z. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 4. vydání. Praha: ANAG, 2018, s. 94-95).

<sup>52</sup> Lavický, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1 – 654)*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1984-1985.

daného sporu podle § 69 – 71 zákoníku práce), v současnosti tyto vady vedou ke zdánlivosti daného jednání, k němuž se tak vůbec nepřihlíží.

Zdánlivost současně není možné ani dodatečně zhojit – jediným řešením je učinit právní jednání nově, samozřejmě však s účinností až k okamžiku tohoto nového, již z hlediska zdánlivosti bezvadného projevu vůle. Ustanovení § 553 odst. 2 občanského zákoníku sice umožňuje, aby byl původně zdánlivý projev vůle mezi stranami dodatečně vyjasněn, čímž se na dané právní jednání hledí jako na bezvadné od počátku, avšak toto ustanovení v pracovněprávních vztazích naráží na požadavek, aby ve výpovědi ze strany zaměstnavatele, jakož i okamžitým zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance i zaměstnavatele byl důvod rozvazovacího jednání skutkově vymezen tak, aby nebylo možné jej zaměnit s jiným důvodem. Uvedený důvod navíc nesmí být dodatečně měněn (viz § 50 odst. 4 a § 60 zákoníku práce). Prakticky tedy bude pro jednající stranu dávat větší smysl učinit dané jednání zcela znovu, tentokrát již bezvadně, a to i s ohledem na výkladové problémy předmětné právní úpravy a zejména jejich účinků *ex tunc*<sup>53</sup>. U původně zdánlivé dohody o rozvázání pracovního poměru by dovození jejich účinků *ex tunc* mohlo rovněž vést k porušení veřejnoprávních předpisů<sup>54</sup>.

Ve vztahu k dohodě o rozvázání pracovního poměru sice zákoník práce zdánlivost neupravuje, avšak i tato dohoda může být stížena zdánlivostí v obecných případech dle občanského zákoníku (například tehdy, pokud by byla zcela nesrozumitelná a nebylo by z ní ani při použití výkladových pravidel možné určit, jakou vůli tím chtěly strany projevit a ani následně by svůj záměr strany dodatečně nevyjasnily)<sup>55</sup>. Zdánlivost rovněž nenastává v případě nedodržení písemné formy odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance.

---

<sup>53</sup> Jak uvádí komentářová literatura, v případě dvoustranných jednání nelze vadu odstranit tak, že by si strany vyjasnily, co daným ujednáním původně zamýšlely. Pokud byly od začátku ve shodě ohledně významu daného ustanovení, nejednalo by se vůbec o ustanovení nesrozumitelné. Pokud naopak strany přikládají ustanovení význam rozdílný, nedojde mezi nimi ani k následnému konsenzu ve smyslu požadovaného „vyjasnění“. Současně je více než problematické přiznávat právní následky jednání s účinky od doby, kdy dané jednání pro svou nesrozumitelnost žádné následky vyvolávat nemohlo a strany podle něj objektivně jednat nemohly. Účinky *ex tunc*, přiznané původně zdánlivému právnímu jednání, by tak ve svém důsledku mohly zakládat i případné porušení takového jednání. U jednostranného právního jednání by zase připuštění automatických účinků *ex tunc* vedlo k trvalé nejistotě druhé strany a v řadě případů i nepřijatelnému poškození jejich práv; lze tedy vycházet z toho, že dodatečné odstranění vady způsobující zdánlivost je v takovém případě možné pouze ze souhlasem strany, jíž bylo jednání určeno, jako ostatně též vyplývá z požadavku, aby byl projev vůle vyjasněn „*mezi stranami*“ (srov. Lavický, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1 – 654)*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1979-1982).

<sup>54</sup> Např. povinnosti dle § 94 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o nemocenském pojištění, na základě níž je zaměstnavatel povinen oznámit okresní správě sociálního zabezpečení den skončení zaměstnání zaměstnance do 8 kalendářních dnů ode dne jeho skončení.

<sup>55</sup> Podle Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů (dále v textu také jako „AKV“) je nicméně zapotřebí na tyto případy aplikovat ustanovení § 18 ZP, podle něhož se pro právní jednání použije výklad pro zaměstnance nejpříznivější, v důsledku čehož tak „*nebude zásadně u dvoustranných právních jednání přicházet v úvahu zdánlivost pro neurčitost či nesrozumitelnost*“. Podle AKV se má ustanovení § 18 ZP aplikovat jako „*krajní výkladová metoda, pokud všechny ostatní selžou a pochybnosti ohledně významu právního jednání zůstanou*“ (Bukovjan, P. (ed.). *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivních vyjednávání a pracovních vztahů*.

Existují-li jiné vady právního jednání, je jejich důsledkem neplatnost daného jednání. Jednání jako takové tedy bylo učiněno a osoba, která je vadou dotčena, se musí této neplatnosti dovolat. Pouze kombinací použití právní úpravy zákoníku práce a občanského zákoníku tak lze v souvislosti s vadami rozvazovacích jednání dospět ke správnému závěru, pokud se týká následků těchto vad a případné obrany proti nim<sup>56</sup>. Na první pohled drobné změny provedené v zákoníku práce v souvislosti s přijetím občanského zákoníku tak staví účastníky pracovního poměru do zcela nové situace, kdy při volbě způsobu obrany proti vadnému jednání musí sami nejprve zhodnotit, zda je dané jednání zdánlivé nebo „pouze“ neplatné. Pokud by totiž dotčená strana dané jednání vyhodnotila jako zdánlivé a tedy v zásadě nevyžadující soudní obranu, přičemž posléze by se toto jednání ukázalo sice vadným, avšak „pouze“ neplatným, mohla by dotčené straně uplynout stanovená lhůta určená k možnosti dovolání se takové neplatnosti, a posléze by se tedy na takové jednání již navždy hledělo jako na platné i přes jeho vady (pokud by se například zaměstnanec domníval, že mu rozvazovací jednání nebylo doručeno do vlastních rukou v souladu s požadavky § 334 odst. 1 zákoníku práce, avšak posléze by se ukázalo, že došlo k uplatnění fikce doručení na základě uložení písemnosti v provozovně provozovatele poštovních služeb ve smyslu § 334 odst. 3 zákoníku práce). Marné uplynutí lhůty k žalobě dle § 72 zákoníku práce má totiž účinky nevyvratitelné právní domněnky, v důsledku které se i vadné právní jednání považuje za platné a pracovní poměr za skončený na základě tohoto jednání<sup>57</sup>.

Na druhou stranu, v případě podání žaloby na neplatnost jednání, které by následně soud posoudil jako zdánlivé, by bylo výsledkem zamítnutí takové žaloby, neboť jednání, které neexistuje, nemůže být ani prohlášeno za neplatné. Ostatně § 72 zákoníku práce upravuje výhradně možnost soudní obrany prostřednictvím žaloby proti neplatnému, nikoliv zdánlivému rozvázání pracovního poměru<sup>58</sup>. Taková situace může nastat například v případě, kdy by byl zaměstnanec k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru přiměn fyzickým násilím.

Právní předpisy tak po zaměstnanci, majícím čerstvě za sebou nepříjemný zážitek potenciálně v extrémních případech i trestněprávního jednání ze strany zaměstnavatele, požadují, aby rozlišil, zda se v daném případě jednalo o naprostou absenci jeho vůle (a tedy zdánlivost ve

---

Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 24). Přestože se závěrem ohledně přednosti § 18 ZP před výkladovými pravidly dle § 555 an. OZ se jistě ztotožnit lze, dle názoru autorky neplatí, že v případě zcela nesrozumitelného či neurčitého jednání by nebylo v pracovněprávních vztazích možné učinit závěr o zdánlivosti dvoustranného právního jednání, neboť v řadě případů právě závěr o zdánlivosti takového jednání představuje pro zaměstnance nejpriznivější řešení, a to i s ohledem na nemožnost zjištění zamýšleného obsahu vůle stran.

<sup>56</sup> Srov. též Pavlátová, J., op. cit. sub 30, s. 119.

<sup>57</sup> Srov. § 69 odst. 3 a § 70 odst. 3 ZP.

<sup>58</sup> Viz též Výkladová stanoviska AKV (XV.) – K výkladovým problémům vyplývajícím ze zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů (III.), přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV dne 07. a 08.11.2014 v Kácově a dne 16.12.2014 v Praze, bod 32. Vady právního jednání vedoucího k rozvázání pracovního poměru. In: *Práce a mzda*. 2015, č. 5, s. 38.

smyslu § 551 občanského zákoníku), nebo zda se jednalo „pouze“ o hrozbu tělesného násilí, kdy jednal v tísní a pod nátlakem (a tedy neplatnost ve smyslu § 587 občanského zákoníku, proti níž je třeba brojit žalobou podle § 72 zákoníku práce). V případě pochybností, zda je předmětné jednání neplatné či zdánlivé, je proto vhodné žalobní petit vymezit tak, aby soud pro případ, že v důsledku zjištěné zdánlivosti nebude moci určit, že dané jednání bylo neplatné, rozhodl tak, že zaměstnavatel má povinnost zaměstnanci uhradit náhradu mzdy za vymezené období, případně zaměstnanci přidělovat práci<sup>59</sup>. V souvislosti s tímto eventuálním žalobním návrhem přitom žalobci nevzniká povinnost k úhradě soudního poplatku ve vztahu k druhému, příp. i dalším z více návrhů<sup>60</sup>.

Je-li nicméně sporné jednání bezpochyby zdánlivé a nehrozí tak marné uplynutí lhůty pro soudní uplatnění jeho neplatnosti, může být pro účastníka, který jím byl dotčen, výhodnější domáhat se soudně spíše splnění určité povinnosti (např. v případě žaloby proti zaměstnavateli povinnosti přidělovat zaměstnanci práci či zaplatit náhradu mzdy<sup>61</sup>). V případě žaloby na určení toho, že pracovní poměr trvá, ve smyslu § 80 občanského soudního řádu<sup>62</sup> totiž žalobce musí současně prokázat existenci naléhavého právního zájmu na takovém určení, tj. skutečnosti, že by bez tohoto určení bylo ohroženo subjektivní právo žalobce nebo se jeho právní postavení stalo nejistým. Stejně doporučení bývá zpravidla činěno i v případech zaměstnanců dotčených přechodem práv a povinností z jejich pracovněprávních vztahů podle ust. § 338 an. zákoníku práce poté, co původní zaměstnavatel tvrdí, že k přechodu došlo, zatímco potenciální přejímající zaměstnavatel splnění podmínek přechodu odmítá. V této situaci však navíc postavení dotčeného zaměstnance připomíná ruskou ruletu, neboť si musí vybrat, vůči kterému ze subjektů odmítajících jej dále zaměstnávat bude svůj nárok uplatňovat. Na rozdíl od námítky neplatnosti se však právo uplatnění zdánlivosti určitého jednání nepromlčuje; promlčují se pouze případná další práva s tím spojená (typicky právo na náhradu mzdy).

---

<sup>59</sup> Jedná se o tzv. eventuální petit. K postupu srov. též Stránský, J. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. *Bulletin advokacie*. 2016, č. 5, s. 25.

<sup>60</sup> Srov. § 6a odst. 1 zákona č. 549/1991, o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, podle něhož se za návrh na zahájení řízení s alternativním nebo eventuálním návrhem stanoví výše poplatku pouze podle v pořadí prvního návrhu.

<sup>61</sup> V takovém případě však bude pro zaměstnance praktické žalovat pouze určitou část této náhrady, a to s ohledem na výši soudního poplatku, který se dle zákona č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, odvíjí od výše plnění, které je předmětem řízení (srov. § 6 odst. 1 předmětného zákona). Současně je nutné mít na paměti, že náhrada mzdy nemůže být přiznána do budoucna jako opětuující se dávka ve smyslu § 154 odst. 2 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (v textu také jako „občanský soudní řád“ nebo „OSŘ“), a může být tedy zaměstnanci přiznána pouze v takové výši, v jaké se stala splatnou v době rozhodnutí soudu.

<sup>62</sup> Do 31.12.2013 rozlišoval občanský soudní řád v ustanovení § 80 tři typy žalob včetně žaloby o určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není (jednalo se tak o žalobu podle 80 písm. c) OSŘ v tehdy platném znění). V současnosti však § 80 občanského soudního řádu již pouze výslovně uvádí, že podmínkou takové žaloby je naléhavý právní zájem, aniž by jednotlivé typy žalob blíže konkretizoval.

## 2.4. Aplikace právní úpravy neplatnosti v občanském zákoníku na pracovněprávní vztahy

Jak vyplývá z výše uvedeného, se zdánlivým „jednáním“ úzce souvisí i právní jednání, které sice existuje, avšak z nějakého důvodu je vadné, v důsledku čehož může být neplatné. Zákoník práce v současnosti obsahuje pouze několik zvláštních ustanovení týkajících se výkladu a neplatnosti právních jednání s tím, že ve zbytku tuto úpravu ponechává subsidiární aplikaci občanského zákoníku.

Zákoník práce tak zejména obsahuje odchylné výkladové pravidlo v § 18, podle něhož se při pochybnostech použije výklad pro zaměstnance nejpříznivější, což vylučuje použití § 557 občanského zákoníku stanovící výklad k tíži toho, kdo daný výraz použil jako první<sup>63</sup>, a současně § 558 občanského zákoníku obsahující výkladová pravidla v právním styku podnikatelů<sup>64</sup>.

K ochraně zaměstnance také zákoník práce stanoví, že případná neplatnost právního jednání nesmí být zaměstnanci nikdy na újmu, ledaže by ji způsobil zcela výlučně sám<sup>65</sup>. Zákoník práce rovněž upravuje specifický případ absolutní neplatnosti jednání dle § 19 odst. 1, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu (např. výpověď pracovního poměru člena orgánu odborové organizace, k níž je dle § 61 odst. 2 zákoníku práce zapotřebí předchozí souhlas odborové organizace)<sup>66</sup>. Pokud však zákon vyžaduje pouze projednání určitého právního jednání, absence tohoto projednání neplatnost nezpůsobuje (nesplnění požadavku projednání výpovědi zaměstnance, který není členem orgánu odborové organizace, ve smyslu § 61 odst. 1 ZP, tedy nevede k neplatnosti této výpovědi). Vedle toho dále budou absolutně neplatná všechna jednání zjevně narušující zásady uvedené v § 1a odst. 2 zákoníku práce, které dle zákonodárce představují hodnoty chránící veřejný pořádek, s jejichž zjevným narušením § 588 občanského zákoníku spojuje absolutní neplatnost. Konečně pak zákoník práce omezuje možnost dovolat se neplatnosti jednání, při nichž nebyla dodržena zákonem stanovená forma, tehdy, bylo-li již započato s plněním, pokud se současně jedná o jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah<sup>67</sup>. Toto ustanovení se tedy na rozvazovací právní jednání v pracovněprávních vztazích nepoužije.

---

<sup>63</sup> Tento závěr potvrdil i Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 21.02.2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016, jakož i v rozsudku ze dne 25.04.2017, sp. zn. 21 Cdo 5281/2016.

<sup>64</sup> Viz též Pavlátová, J., op. cit. sub 30, s. 120.

<sup>65</sup> Viz § 19 odst. 3 ZP. Neplatnost by v takovém případě musela být skutečně způsobena výlučně samotným zaměstnancem – o takový případ se však nejedná, když zaměstnanec pouze podepíše dohodu, která se posléze ukáže být neplatnou (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 04.05.2016, sp. zn. 21 Cdo 2569/2015).

<sup>66</sup> Tímto ustanovením je tak rozšířen okruh případů absolutní neplatnosti stanovený v § 588 občanského zákoníku.

<sup>67</sup> § 20 ZP

Hranice mezi absolutní a relativní neplatností dle právní úpravy občanského zákoníku je však poměrně nezřetelná<sup>68</sup>. Zatímco relativně neplatné je jednání, které se přičí dobrým mravům, absolutně neplatné je jednání přičící se dobrým mravům zjevně. Zatímco relativně neplatné je jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje, absolutně neplatné jednání odporuje zákonu a navíc zjevně narušuje veřejný pořádek. Ohledně vymezení konkrétních kontur absolutní a relativní neplatnosti individuálních jednání tak opravdu nezbyvá, než vyčkat alespoň určitých judikатурních vodítek<sup>69</sup>. I při výkladu pracovněprávních jednání by však mělo docházet k aplikaci ustanovení § 574 občanského zákoníku, které vychází z maximálního možného upřednostnění smluvní volnosti stran a uplatnění vůle, kterou původně zamýšlely, v největším možném rozsahu. I na pracovněprávní jednání je tedy třeba hledět spíše jako na platné než jako na neplatné. Absolutní neplatnost či zdánlivost právních jednání by tak skutečně měla být dovozována v případech, kdy nelze učinit jinak. Současně všude tam, kde to z povahy věci bude možné, by se měla uplatňovat tzv. částečná neplatnost daného jednání dle § 576 občanského zákoníku, která nemá vliv na platnost jednání jako celku, stejně jako by soudy měly přistupovat k uplatnění § 577 občanského zákoníku a v případech, kdy neplatnost spočívá jen v nezákonném určení množstevního, časového nebo jiného rozsahu, spíše než prohlašovat jednání neplatným, změnit tento rozsah tak, aby odpovídal spravedlivému uspořádání práv a povinností stran.

Vzhledem k vymezení základních zásad pracovněprávních vztahů uvedených v § 1a odst. 1 písm. a), b), c) a e) zákoníku práce jako hodnot chránících veřejný pořádek, však budou případy absolutní neplatnosti právních jednání podle § 588 občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích častější, než obecně v soukromém právu<sup>70</sup>. Při posouzení typu neplatnosti v pracovněprávních vztazích je tedy s ohledem na výše uvedené nezbytné posoudit, zda daným jednáním dochází k rozporu s dobrými mravy, rozporu s veřejným pořádkem a/nebo rozporu se smyslem a účelem zákona, a rovněž mírou intenzity tohoto rozporu<sup>71</sup> (zda se jedná o rozpor běžný

---

<sup>68</sup> V důsledku absolutní neplatnosti nastává nedostatek právních účinků přímo ze zákona a soudy, správní úřady nebo jiné orgány veřejné moci jsou povinny k ní přihlížet i bez toho, aniž by kterákoliv ze stran tuto neplatnost namítala. Naopak relativně neplatné jednání je třeba považovat navzdory jeho vadě za platné, dokud se této neplatnosti oprávněná osoba nedovolá; v opačném případě k této neplatnosti přihlížet nelze, i kdyby byla jeho vada evidentní a nezpochybnitelná. Po oprávněném dovolání se neplatnosti pak i u relativně neplatného jednání nastávají stejné následky jako u jednání neplatného absolutně, a to v obou případech s účinky *ex tunc*, tedy od počátku (srov. např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27.11.2018, sp. zn. 21 Cdo 2576/2018).

<sup>69</sup> Jak prozatím alespoň dle očekávání uvedl Nejvyšší soud ve svém usnesení citovaném v předchozí poznámce pod čarou, míru intenzity narušení veřejného pořádku je třeba hodnotit vždy individuálně podle okolností každého případu a s přihlédnutím k tomu, co v konkrétním případě naplňuje hodnoty chránící veřejný pořádek. Jednou z těchto hodnot, neuvedenou v § 1a odst. 1 ZP, přitom může být i požadavek právní jistoty v pracovněprávních vztazích.

<sup>70</sup> Srov. též Bělina, M. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem? *Právní rozhledy*. 2015, č. 2, s. 55. Podle M. Bělina je přitom pro pracovní právo typické, že v řadě případů chrání zaměstnance absolutní neplatnosti právních jednání mnohdy zdánlivě i proti jeho vůli.

<sup>71</sup> Hůrka, P. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem [on-line]. *Právní rozhledy*. 2014, č. 7. In: Beck-online [online právní informační systém] [cit. 02.12.2018].

nebo přímo zjevný). Ve vztahu ke všem rozvazovacím právním jednáním<sup>72</sup>, tj. výpovědi, okamžitému zrušení a zrušení pracovního poměru ve zkušební době, však zákoník práce ve svých ustanoveních § 69 – 72 obsahuje zvláštní postup obrany proti jejich neplatnosti, který se použije přednostně před obecnou právní úpravou (a to i tou, která je obsažena v zákoníku práce).

Obecně pro relativně neplatné právní jednání platí, že námitku jeho neplatnosti může vznést jen ten, kdo tuto neplatnost nezpůsobil (srov. § 579 odst. 1 občanského zákoníku) – tedy ten, kdo dané ustanovení navrhl a prosadil (příčemž neplatnost není způsobena účastníkem, který se tomuto jednání pouze přizpůsobil). Stejně tak platí, že pokud je neplatnost právního jednání stanovena na ochranu zájmu určité osoby, může se této neplatnosti dovolat pouze tato osoba. Pokud oprávněná osoba neplatnost nenamítne (například proto, že si vyhodnotí, že pro její individuální zájmy je výhodnější ponechat dané jednání v platnosti), považuje se právní jednání za platné a důvod jeho neplatnosti se neprosadí, a to i kdyby předmětné jednání porušovalo kogentní ustanovení zákona<sup>73</sup>. Na rozdíl od neplatnosti absolutní je tedy zapotřebí, aby se jí oprávněná osoba dovolala. Námitka relativní neplatnosti přitom představuje hmotněprávní jednání, jehož účinky začínají působit okamžikem, kdy se o něm druhá strana dozví (což může mimo jiné nastat i tím, že jí bude doručena žaloba obsahující námitku neplatnosti daného jednání – musí k tomu však dojít ve lhůtě pro uplatnění námítky neplatnosti vůči druhé straně).

Na rozdíl od relativní neplatnosti právního jednání dle občanského zákoníku však u rozvazovacího pracovněprávního jednání nepostačuje vznesení námítky neplatnosti vůči druhé straně<sup>74</sup>. U rozvazovacího pracovněprávního jednání musí být tato neplatnost dále určena soudem – nepodá-li tak strana dotčená neplatností žalobu ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl na základě vadného jednání pracovní poměr skončit, bude se na takové jednání již navždy hledět jako na platné. Aby se zvláštní postup dle zákoníku práce vůbec neuplatnil, muselo by se, jak již bylo uvedeno výše, jednat nikoliv o jednání neplatné, nýbrž o „jednání“ dokonce zdánlivé. Ve vztahu k lhůtě pro podání žaloby o určení neplatnosti rozvazovacího jednání nicméně nachází uplatnění další nová právní úprava občanského zákoníku, jejíž aplikační meze dosud také nebyly postaveny najisto.

---

<sup>72</sup> A o to i takovému, k němuž nebyl dán předepsaný souhlas odborové organizace dle § 61 odst. 1 ZP, a které by tedy § 19 odst. 1 zákoníku práce mělo být absolutně neplatné.

<sup>73</sup> § 586 odst. 1 OZ

<sup>74</sup> Srov. Stránský, J. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. *Bulletin advokacie*. 2016, č. 5, s. 23.

## 2.5. Stavení běhu promlčecí a prekluzivní lhůty

Poměrně bouřlivou diskuzi totiž vyvolává otázka aplikace právní úpravy občanského zákoníku o běhu promlčecí lhůty, resp. jejího stavení. Podle § 654 odst. 2 občanského zákoníku se současně ustanovení o běhu promlčecí lhůty uplatní i pro prekluzivní lhůty. Na pracovněprávní vztahy by přitom nejzásadnější dopad mohlo mít ustanovení § 647 občanského zákoníku, podle něhož promlčecí (a tedy ani prekluzivní) lhůta neběží po dobu mimosoudního jednání dlužníka a věřitele o právo nebo okolnosti, která právo zakládá, a rozbíhá se znovu teprve poté, co jedna ze stran odmítne v jednání dále pokračovat. Stejně tak například promlčecí lhůta neběží podle § 651 občanského zákoníku po dobu, dokud trvala vyšší moc, která věřiteli bránila právo uplatnit. Uplatnění této právní úpravy samotné na pracovněprávní vztahy lze shledat rozumným a spravedlivým a není důvod, proč by se v pracovněprávních vztazích neměla uplatňovat. Problematickým se však jeví ustanovení § 652 občanského zákoníku, podle něhož po odpadnutí některé z těchto překážek promlčecí lhůta neskončí dříve než za šest měsíců ode dne, kdy začala znovu běžet. Občanský zákoník tedy ani nestanoví, že lhůta doběhne dle původní délky, ani její případné prodloužení nevztahuje v poměru k její původní délce, ale napevno dotčené straně poskytuje dodatečnou lhůtu k uplatnění práva v délce šesti měsíců.

Lhůty upravené zákoníkem práce jsou však výrazně kratší, neboť se pohybují spíše v rádech dnů či týdnů než měsíců<sup>75</sup>. Pokud se týká uplatnění běžného majetkového práva, např. v podobě práva zaměstnance na vyplacení mzdy či jinou část jeho odměny, které se promlčuje dle § 629 odst. 1 občanského zákoníku v promlčecí lhůtě tří let<sup>76</sup>, nepředstavuje aplikace ust. § 652 občanského zákoníku problém. Ten nicméně vzniká u rozvazovacích jednání, jejichž platnost často bývá předmětem sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a tedy i mimosoudního jednání, v souvislosti s nimiž ustanovení § 72 zákoníku práce stanoví již zmiňovanou prekluzivní lhůtu<sup>77</sup> v délce dvou měsíců ode dne, kdy měl na jejich základě pracovní poměr skončit. Pokud by tedy dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď a zaměstnanec následně zaměstnavateli sdělil,

---

<sup>75</sup> Srov. např. lhůtu 15 dnů dle § 267 odst. 2 ZP k uplatnění práva na náhradu škody na odložené věci nebo lhůtu 2 měsíců pro rozvázání pracovního poměru zaměstnavatele pro porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci dle § 58 odst. 1 ZP, stejně jako lhůtu jednoho měsíce pro vypovězení pracovního poměru pro porušení jiné povinnosti zaměstnance, stanovené v § 301a zákoníku práce, zvláště hrubým způsobem.

<sup>76</sup> Lze mít současně za to, že s ohledem na základní zásady pracovněprávních vztahů nelze se zaměstnancem v takovém případě sjednat kratší promlčecí lhůtu, a to i vzhledem k § 630 odst. 2 občanského zákoníku.

<sup>77</sup> Prekluzivní povaha této lhůty vyplývá z ust. § 330 zákoníku práce, podle něhož není-li právo dle § 72 ZP vykonáno, dochází k jeho zániku. V důsledku prekluze tak uplynutím lhůty zaniká nejen možnost domoci se daného práva u soudu, ale i zánik práva samotného, k němuž soud přihlíží i bez návrhu stran. Tato lhůta je navíc lhůtou hmotněprávní, a tedy je pro její zachování nezbytné, aby příslušná žaloba byla soudu doručena nejpozději v poslední den této lhůty (na rozdíl od lhůty procesní, u níž postačuje, aby v poslední den bylo příslušné jednání odevzdáno k poštovní přepravě).



že tuto výpověď považuje za platnou, načež by s ním zaměstnavatel zahájil jednání o tom, za jakých podmínek by zaměstnanec byl ochoten skončení pracovního poměru akceptovat, došlo by na základě § 647 občanského zákoníku k zastavení běhu předmětné dvouměsíční lhůty. Jestliže by se však následně zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodli a zaměstnavatel na platnosti výpovědi trval, mělo by poté při doslovné aplikaci § 651 občanského zákoníku dojít k tomu, že zaměstnanec bude mít k dispozici ještě dalších šest měsíců k podání žaloby dle § 72 zákoníku práce, a to přesto, že původní lhůta k jejímu podání byla výrazně kratší.

Při zvažování použití § 647 občanského zákoníku na určitý případ by bylo nutné nejprve posoudit, co přesně je představováno „uzavřením dohody o mimosoudním jednání“. Lze mít nicméně za to, že k uzavření takové dohody může dojít i zcela neformálně tím, že druhá strana zareaguje na vyslovení námitky neplatnosti daného rozvazovacího jednání jakýmkoliv způsobem nevyvolávajícím pochyby o tom, že je připravena o okolnostech skončení pracovního poměru na základě tohoto jednání jakkoliv jednat. Na druhou stranu se jistě o mimosoudní jednání nebude jednat ve fázi, kdy druhá strana pouze sdělí své stanovisko, že na daném jednání trvá, byť s případným vyjádřením víry v to, že celá záležitost nebude muset dojít do soudního sporu. Rovněž bude nutné jednoznačně určit, v jakém okamžiku dojde k výslovnému odmítnutí jedné či druhé strany v mimosoudním jednání pokračovat – vzhledem k požadavku výslovnosti za takové odmítnutí zřejmě nelze považovat situaci, kdy se druhá strana k určitému návrhu mimosoudního vyřešení situace nevyjádří ve stanovené lhůtě. Pokud by strany svůj spor o právo řešily prostřednictvím mediace podle zákona o mediaci<sup>78</sup>, lze za odmítnutí v jednání považovat písemné prohlášení strany, že v mediaci nebude nadále pokračovat ve smyslu § 6 odst. 3 písm. c) tohoto zákona.

Použití právní úpravy občanského zákoníku k běhu lhůt na pracovněprávní vztahy již současně potvrdil i Nejvyšší soud<sup>79</sup>, který uvedl, že vzhledem k absenci zvláštní úpravy běhu lhůt v zákoníku práce (nikoliv však dob – srov. § 333 zákoníku práce) je při aplikaci lhůt stanovených zákoníkem práce pro uplatnění práva nebo nároku u soudu (případně druhé strany právního vztahu nebo u jiné osoby) nutno vycházet též z příslušných ustanovení občanského zákoníku. Jestliže v minulosti bylo judikaturou dovozeno, že institut stavení běhu lhůty podle § 113 předchozího občanského zákoníku se uplatní pouze ve vztahu k promlčení a nelze jej analogicky aplikovat na běh prekluzivní lhůty (neboť podstata promlčení je zcela rozdílná od podstaty prekluze), není tento závěr přenositelný na právní úpravu obsaženou v současném občanského zákoníku, a to právě z důvodu výslovného použití ustanovení o běhu promlčecích lhůt na lhůty prekluzivní

---

<sup>78</sup> Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>79</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.06.2018, sp. zn. 21 Cdo 343/2018.

dle § 645 odst. 2 občanského zákoníku. Nadále tak neplatí závěry předchozí judikatury<sup>80</sup>, které vyloučení právní úpravy stavení běhu promlčecí lhůty na lhůty prekluzivní, a to i v pracovněprávních vztazích, odůvodňovaly zásadou právní jistoty, úzce související s požadavkem stability práva jako jedním z atributů právního státu. Taxativní výčtem prekluzivních lhůt podle těchto závěrů dal zákonodárce přednost zájmu na stabilitě právních vztahů před nejistotou, kterou možnost zpochybnění podmínek pro jejich zánik s sebou neoddělitelně nese. Platilo tedy, že uplynutím lhůty dle § 72 zákoníku práce za všech okolností docházelo k zániku práva uplatnit neplatnost rozvazovacího právního jednání před soudem.

V současnosti však již o použití ustanovení občanského zákoníku o běhu lhůt na promlčecí a prekluzivní lhůty v pracovněprávních vztazích není pochyb. Nejvyšší soud se nicméně prozatím nevyjádřil k tomu, zda se i ustanovení § 652 občanského zákoníku uplatní v celém svém rozsahu, nebo zda je nutné jej při jeho použití v pracovněprávních vztazích určitým způsobem modifikovat, a to i s ohledem na subsidiární aplikaci občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích výlučně v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Jak ostatně bylo uvedeno již v kapitole 2.2., subsidiární použití normy občanského práva je v pracovněprávních vztazích přípustné pouze se zřetelem ke specifickým pracovního práva, v důsledku čehož se může stát, že předmětná norma musí být při svém použití v pracovněprávních vztazích zúžena.

Základní otázkou při výkladu a vyhodnocení přípustnosti použití výše uvedené právní úpravy občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích by tak měl být úmysl zákonodárce – tedy zda bylo jeho cílem dosáhnout faktického prodloužení jakékoliv promlčecí lhůty na nejméně šest měsíců, nebo zda důvodem této úpravy byla legitimní ochrana práva věřitele k uplatnění práva. Podle důvodové zprávy k § 652 občanského zákoníku úmyslem zákonodárce bylo poskytnout věřiteli dostatečný čas k účinnému uplatnění svého práva, a to zejména tehdy, pokud by měla pokračující promlčecí lhůta doběhnout například v řádu dnů. Důvodová zpráva přitom odkázala na právní úpravu obsaženou v § 405 odst. 2 a § 408 odst. 2 tehdejšího obchodního zákoníku<sup>81</sup>, podle nichž docházelo k prodlužování promlčecí doby až o jeden rok. Důvodová zpráva se však nijak nezabývá lhůtami kratšími než šest měsíců a pouze konstatuje, že za účelem ochrany věřitele se doba šesti měsíců jeví jako dostatečná. Na základě důvodové zprávy lze tedy usoudit, že výlučným úmyslem zákonodárce bylo dosáhnout ochrany věřitele tam, kde by v důsledku stavení lhůty v některém ze zákonem stanovených případů mohlo dojít ke zkrácení jeho možnosti uplatnit své právo u soudu, a to bez ohledu na délku původní lhůty.

---

<sup>80</sup> Srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.02.2016, sp. zn. 21 Cdo 5088/2015.

<sup>81</sup> Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v posledním platném znění.

Za použití teleologického výkladu dle § 2 odst. 2 občanského zákoníku lze nicméně souhlasit s J. Morávkem, že prodloužení lhůty o plných šest měsíců se uplatní pouze tam, kde původní délka lhůty šest měsíců přesahovala. V případě pozastavených lhůt, jejichž původní délka byla kratší než šest měsíců, by mělo k jejich prodloužení dojít maximálně o dobu odpovídající původní délce této doby (příčemž spravedlivější by se jevilo nikoliv celkové prodloužení, ale ponechání doběhnutí původní délky lhůty, s případným prodloužením pouze ve výjimečných případech). V případě lhůty dle § 72 zákoníku práce by se tedy tato lhůta po odpadnutí překážky jejího běhu měla případně prodloužit maximálně o tolik dnů, kolik činila původně<sup>82</sup>. Jestliže však byla výpověď se standardní dvouměsíční výpovědní dobou zaměstnanci předána například 1. dne kalendářního měsíce, zaměstnanec měl pro podání žaloby o neplatnost této výpovědi prakticky 5 měsíců. Mělo by tedy spíše dojít k zohlednění této materiální délky lhůty, nikoliv čistě formální lhůty v délce dvou měsíců (ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit).

V září roku 2018 nicméně bylo ukončeno meziresortní připomínkové řízení novely zákoníku práce předložené Ministerstvem práce a sociálních věcí<sup>83</sup>, která obsahovala návrh nového ustanovení § 329 zákoníku práce, podle něhož překážka v běhu lhůty nemá mít vliv na její původní délku<sup>84</sup>. Pokud by po odpadnutí překážky v běhu lhůty zbývalo do jejího uplynutí méně než pět dnů, neskončila by tato lhůta dříve než za 10 dnů ode dne, kdy začala znovu běžet.

Podle důvodové zprávy<sup>85</sup> k tomu návrhu je prodlužování lhůty o dalších šest měsíců pro pracovněprávní účely nevhodné a takové prodloužení nelze spravedlivě požadovat u výrazně kratších lhůt. Zákonnou korekcí by tedy nedocházelo k automatickému prodlužování o šest měsíců, přesto by však byla zachována zvýšená možnost řádného uplatnění práva. Důvodová zpráva<sup>86</sup> výslovně kritizuje prodloužení právě lhůty pro podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru dle § 72 zákoníku práce s tím, že poté, co s účinností od 1. ledna 1989 došlo ke zkrácení této lhůty ze tří na dva měsíce, tato stabilní právní úprava nedoznala žádných změn a nebyly vůči ní vznášeny žádné připomínky ani ze strany sociálních partnerů. Dohady ohledně možného prodloužení této lhůty až o šest měsíců tuto právní jistotu dle důvodové zprávy narušily a navíc je tento konstrukt snadno zneužitelný k umělému prodlužování lhůt. Možnost

---

<sup>82</sup> Srov. Morávek, J. K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru. *Právní rozhledy*. 2014, č. 18, s. 624. Podle J. Morávky v tomto případě nemůže čistě jazykový výklad v kontextu § 2 občanského zákoníku obstát.

<sup>83</sup> Viz <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSB3QAMAG7> [cit. 02.12.2018].

<sup>84</sup> Srov. návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony [on-line], dostupný z <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/ALBSB3QD3FB9> [cit. 02.12.2018], bod 78.

<sup>85</sup> Důvodová zpráva [on-line], dostupná z <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/ALBSB3QD3C79> [cit. 02.12.2018], s. 60-61.

<sup>86</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník (konsolidované znění) (Parlament ČR, Poslanecká sněmovna, 2010-2013, tisk č. 362/0). In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: LIT38253CZ.

několikanásobného prodloužení původní lhůty je v rozporu s účelem a smyslem její existence samotné a pro žádného z účastníků pracovněprávních vztahů není dle důvodové zprávy přínosem. Lze tedy zřejmě očekávat, že dříve, než se k otázce uplatnění § 652 občanského zákoníku na lhůty v pracovněprávních vztazích vysloví soudní moc, dojde k zakotvení speciální úpravy v zákoníku práce, čímž bude možnost subsidiární aplikace občanského zákoníku v tomto směru vyloučena.

### 3. Rozvázání pracovního poměru dvoustranným právním jednáním

#### 3.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru představuje jediné dvoustranné právní jednání, kterým lze dosáhnout skončení pracovního poměru. V praxi obvykle zaměstnavatelé její uzavření preferují před jednostranným rozvázáním pracovního poměru, a to zejména tehdy, mají-li obavy z toho, že jimi uplatněný důvod jednostranného rozvázání pracovního poměru by neobstál v případném sporu o jeho neplatnost před soudem. Zaměstnanci, kteří mohou pracovní poměr vypovědět i bez uvedení důvodu, pak uzavření dohody zaměstnavateli navrhnou nejčastěji tehdy, pokud si přejí dosáhnout dřívějšího skončení pracovního poměru než ke dni uplynutí výpovědní doby.

I dohodu o rozvázání pracovního poměru lze však napadnout žalobou podle § 72 zákoníku práce. Na rozdíl od případů neplatné výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru nicméně v důsledku soudního určení neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru vzniká pouze nárok zaměstnance na náhradu ušlé mzdy, avšak zaměstnavatel právo na náhradu škody pro neplatnost dohody (na rozdíl od neplatné výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem) uplatňovat nemůže<sup>87</sup>. Nejvyšší soud se například zabýval žalobou zaměstnankyně o určení neplatnosti dohody o skončení pracovního poměru, neboť tato dohoda údajně měla být uzavřena pod nátlakem zaměstnavatele spočívajícím v informování zaměstnankyně o její nadbytečnosti, a současně měl zaměstnavatel také zaměstnankyni zamlčet existenci nově vytvořené a neobsazené pracovní pozice, jejíž pracovní náplň byla srovnatelná s druhem práce, který u zaměstnavatele doposud vykonávala. Podle současné právní úpravy by byl tedy důvod neplatnosti spatřován v jednání na základě hrozby a v omylu o rozhodující okolnosti podle § 587 odst. 1 a § 583 občanského zákoníku. Uvedeným jednáním měl zaměstnankyni dle jejího názoru zaměstnavatel uvést v omyl a jednání zaměstnavatele shledávala jako rozporné s dobrými mravy. Podle Nejvyššího soudu však i případná skutečnost, že by důvody rozvázání pracovního poměru (ať již v dohodě uvedené či neuvedené) neodpovídaly realitě, na rozdíl od výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru nezakládá neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru. I pokud by tak mezi stranami deklarovaná nadbytečnost zaměstnankyně nepředstavovala skutečný důvod rozvázání pracovního poměru, předmětná dohoda o jeho rozvázání nebude z tohoto důvodu neplatná<sup>88</sup>.

---

<sup>87</sup> Srov. § 71 poslední věta ZP.

<sup>88</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.07.2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010.

V minulosti bylo také předmětem sporu, zda dojde k platnému uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, jestliže zaměstnavatel předtím zaměstnanci pohrozí jednostranným rozvázáním pracovního poměru v případě, že zaměstnanec dohodu nepodepíše. V konkrétním soudním sporu poté zaměstnanec namítal, že předmětnou dohodu podepsal v tísní a pod nátlakem v podobě bezprávné výhrůžky zaměstnavatele, což ji činí neplatnou. Nejvyšší soud nicméně dovodil a v minulosti již rovněž opakovaně judikoval, že se nejedná o bezprávnou výhrůžku a ani nelze považovat za zneužití práva na újmu zaměstnance okolnost, kdy zaměstnavatel zaměstnanci sdělí, že dle názoru zaměstnavatele byly splněny předpoklady jednostranného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, přičemž současně zaměstnanci nabídne možnost rozvázání pracovního poměru oboustrannou dohodou. Podle Nejvyššího soudu zaměstnanec nejednal „v důsledku tísně ke svému neprospěchu, jestliže se rozhodl předejít jednostrannému skončení pracovního poměru okamžitým zrušením a zvolil si možnost skončit pracovní poměr dohodou, tedy způsobem pro něj výhodnějším“<sup>89</sup> – tedy způsobem, který například zachová zaměstnanci nárok na podporu v nezaměstnanosti<sup>90</sup> a ani nebude automaticky vzbuzovat nedůvěru u budoucích potenciálních zaměstnavatelů vůči zaměstnanci. Přestože je vedlejším následkem rozvázání pracovního poměru vznik majetkové, popř. nemajetkové újmy druhého účastníka pracovního poměru způsobený ztrátou zaměstnání, o jednání v rozporu s dobrými mravy by se mohlo jednat pouze tehdy, pokud by toto jednání bylo vedeno přímým úmyslem způsobit druhému účastníkovi újmu<sup>91</sup>.

### **Náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru**

Na samotnou dohodu o rozvázání pracovního poměru se uplatní obecná pravidla občanského zákoníku týkající se uzavření smlouvy stanovená v § 1731 an. občanského zákoníku. Jak uvádí komentářová literatura<sup>92</sup>, o nabídku dohody o rozvázání pracovního poměru se bude jednat tehdy, pokud nabídka obsahuje podstatné náležitosti dohody, umožňuje uzavření dohody jednoduchým a nepodmíněným přijetím a plyne z ní vůle navrhovatele být jí v případě akceptace vázán<sup>93</sup>. Nabídku dohody učiněnou písemně vůči nepřítomné osobě (tj. nejčastěji zasláním na adresu sídla zaměstnavatele či bydliště zaměstnance) pak lze při absenci lhůty pro její přijetí přijmout v době přiměřené povaze navrhované smlouvy<sup>94</sup>. Nejzazší termín lhůty pro přijetí nabídky bezpochyby představuje navrhovaný den skončení pracovního poměru.

---

<sup>89</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.04.2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001.

<sup>90</sup> Viz § 39 odst. 2 písm. a) ZZ.

<sup>91</sup> Srov. již zmiňovaný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.07.2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010.

<sup>92</sup> Bělina, M.; Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 293-294.

<sup>93</sup> § 1732 odst. 1 OZ

<sup>94</sup> § 1735 OZ

Pokud by nicméně došlo k přijetí nabídky po stanovené lhůtě či uvedeném dni skončení pracovního poměru, k uzavření dohody sice bezprostředně nedojde, nicméně pokud by následně navrhovatel akceptanta vyrozuměl o tom, že přijetí považuje za platné, bude dohoda uzavřena v souladu s § 1743 odst. 1 občanského zákoníku. V případě, že by však k akceptaci došlo až po dni navrhovaného skončení pracovního poměru, pracovní poměr zanikne teprve ke dni uzavření dohody, tj. v okamžiku, kdy akceptant obdrží potvrzení o platnosti své akceptace ve smyslu § 1745 občanského zákoníku.

Podle § 1743 odst. 1 občanského zákoníku má pozdní přijetí nabídky účinky včasného přijetí i tehdy, pokud navrhovatel sice akceptanta (ani ústně) nevyrozumí o platnosti přijetí nabídky, nicméně posléze se bez zbytečného odkladu začne chovat ve shodě s nabídkou. Aplikace tohoto ustanovení tak přichází v úvahu například v případě nabídky učiněné ze strany zaměstnance a jejího následného opožděného přijetí zaměstnavatelem. Pokud by na toto opožděné přijetí nabídky zaměstnanec již nereagoval, avšak po navrženém datu skončení pracovního poměru se přestal dostavovat na své pracoviště, došlo by k uzavření dohody ve smyslu § 1743 odst. 1 občanského zákoníku<sup>95</sup>. Vzhledem k tomu, že však k vyrozumění o pozdním přijetí nabídky musí dojít bez zbytečného odkladu po jejím doručení, přichází tento postup v úvahu jen tehdy, pokud by mezi navrženým dnem skončení pracovního poměru a doručením pozdního přijetí nabídky zaměstnanci byla pouze krátká časová prodleva (lze připustit den, v závislosti na okolnostech i dva nebo tři, například v případě navazujících státních svátků, na které zaměstnanec neměl rozvrženou směnu). Pokud by například lhůta k přijetí nabídky byla stanovena do konce měsíce listopadu a ke skončení pracovního poměru na jejím základě mělo dojít k 31. prosince, nelze za přijetí původní nabídky dohody o rozvázání pracovního poměru, doručené 3. prosince, považovat skutečnost, že se zaměstnanec od 1. ledna přestane dostavovat na pracoviště. Pokud by však k přijetí této nabídky a jejímu doručení zaměstnanci došlo 30. prosince, přičemž zaměstnanec by se následně na svou nejbližší rozvrženou směnu dne 2. ledna již nedostavil, lze toto jednání považovat za chování ve shodě s nabídkou bez zbytečného odkladu.

Rovněž na zrušení a odvolání nabídky uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru se budou aplikovat pravidla uvedená v občanském zákoníku. Pokud v nabídce nebude uvedeno nic jiného a ani si nic jiného strany nesjednají, je možné nabídku vždy odvolat, nicméně pouze po

---

<sup>95</sup> Bez ohledu na formu uzavírané smlouvy totiž v tomto případě může dojít k vyrozumění příjemce nabídky o tom, že pozdní přijetí má účinky včasného přijetí, i ústně, resp. právě konkludentním chováním navrhovatele po obdržení pozdního přijetí. Srov. Hulmák, M. a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721 – 2054). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 127.

uplynutí lhůty určené pro její přijetí<sup>96</sup>. I neodvolatelnou nabídku je však možné zrušit, pokud by toto zrušení druhá strana obdržela nejpozději současně s nabídkou<sup>97</sup>.

V souvislosti s jednáním o uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru může přicházet v úvahu také aplikace ustanovení občanského zákoníku o tzv. předsmluvní odpovědnosti. Podle § 1728 odst. 1 občanského zákoníku žádná ze stran neodpovídá za to, pokud k uzavření smlouvy následně nedojde, ledaže jednání o smlouvě zahájí nebo v jednání pokračuje, přestože již ví, že smlouvu uzavřít nehodlá. K takové situaci by mohlo dojít v případě, kdy zaměstnanec zaměstnavatele požádá o uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru k určitému dni z důvodu, že chce nastoupit v novém, lépe odměňovaném, zaměstnání. Zaměstnavatel by nejprve s uzavřením dohody souhlasil, nicméně následně by bezdůvodně její podepsání odmítl a trval na tom, že zaměstnanec musí pracovní poměr rozvázat výpovědí a dodržet výpovědní dobu. Zaměstnanec by tak do nového zaměstnání nastoupit nemohl a nový potenciální zaměstnavatel by v důsledku toho mohl od jeho pracovní smlouvy odstoupit, případně zrušit pracovní poměr v první den zkušební doby, čímž by zaměstnanec přišel o možnost vyššího výdělku a teoreticky se mohl po zaměstnavateli domáhat náhrady škody z titulu porušení předsmluvní odpovědnosti ze strany zaměstnavatele – byl by však povinen prokázat vznik a výši ztráty, která mu v důsledku neuzavření dohody o rozvázání pracovního poměru vznikla<sup>98</sup>.

Druhou možností pro zaměstnance by bylo přestat ode dne následujícího po původně ústně dohodnutém dni skončení pracovního poměru docházet na pracoviště. Pokud by následně naopak náhradu škody vzniklé v důsledku absence zaměstnance požadoval původní zaměstnavatel, mohl by se zaměstnanec bránit námitkou uplatnění práva v rozporu s dobrými mravy ze strany zaměstnavatele, a to s odkazem na základní zásady soukromého práva dle § 6 a § 8 občanského zákoníku, podle nichž nikdo nesmí těžit ze svého nepoctivého či protiprávního činu ani se domáhat právní ochrany při zjevném zneužití práva.

S účinností občanského zákoníku vznikla také otázka, do jaké míry by se na přijetí nabídky uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru uplatnilo ustanovení § 1740 odst. 3 občanského zákoníku, podle něhož je možné přijetí nabídky s dodatkem nebo odchylkou, která podstatně nemění podmínky nabídky. Pokud navrhovatel takové přijetí s odchylkou bez zbytečného odkladu neodmítne, je nabídka přijata a smlouva tedy uzavřena. Stejně jako v případě návrhu pracovní

---

<sup>96</sup> Srov. § 1736 a § 1738 občanského zákoníku.

<sup>97</sup> § 1737 občanského zákoníku

<sup>98</sup> Možnost prokázání této skutečnosti může být přitom problematická – i kdyby zaměstnanec v soudním sporu předložil již podepsanou pracovní smlouvu s novým zaměstnavatelem, původní zaměstnavatel by mohl namítat, že mohlo dojít ke zrušení tohoto nového pracovního poměru ve zkušební době kdykoliv po vzniku pracovního poměru, a tedy zaměstnanec při zachování výdělku z původního zaměstnání žádnou ztrátu neutrpěl.



smlouvy je tak diskutabilní, zda například uvedení jiného dne vzniku, resp. skončení pracovního poměru představuje nepodstatnou odchylku. Ještě významnější tato otázka bude v případě, kdy by došlo k přijetí nabídky s odchylkou u navrhovaného odstupného či odchodného v podobě mimořádné odměny při skončení pracovního poměru v řádech několika procent. Vzhledem k riziku, že druhá strana na nabídku s odchylkou nestihne včas zareagovat a takové přijetí pozměněné nabídky bez zbytečného odkladu neodmítne, je vhodné v návrhu dohody o rozvázání pracovního poměru vždy možnost přijetí nabídky s dodatkem či odchylkou předem vyloučit<sup>99</sup>.

Pokud se týká náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru, musí z ní být v první řadě zřejmá vůle obou stran ukončit pracovní poměr, a to ke sjednanému datu. Často zaměstnanci předávají zaměstnavateli (ale i naopak) dokument označený jako „výpověď dohodou“. Je-li v dokumentu také uvedeno datum, k němuž má dle zaměstnance ke skončení pracovního poměru dojít, a jedná se o datum nekorespondující se dnem, k němuž by uplynula případná výpovědní doba, přičemž zaměstnavatel s tímto termínem skončení pracovního poměru souhlasí, lze mít za to, že písemným vyjádřením takového souhlasu zaměstnavatele dochází k uzavření platné dohody o rozvázání pracovního poměru. Stává se tak ke dni dle návrhu zaměstnance, a to s odkazem na výkladové pravidlo dle úmyslu jednajících v souladu s § 556 odst. 1 občanského zákoníku a rovněž v souladu se zásadou jednoznačně upřednostňující zachování platnosti právního jednání<sup>100</sup>. Pokud by zaměstnavatel s návrhem data skončení pracovního poměru nesouhlasil, bude nutné jednání zaměstnance považovat za jednostrannou výpověď z pracovního poměru. Pracovní poměr pak skončí uplynutím výpovědní doby bez ohledu na datum uvedené ve výpovědi.

Z dohody o rozvázání pracovního poměru by tedy rovněž mělo vyplývat, k jakému dni má pracovní poměr skončit. Pokud uvedení data skončení pracovního poměru v dohodě chybí, bude platit, že pracovní poměr skončí dnem uzavření dohody<sup>101</sup>. Smluvní strany se však nemohou dohodnout v tom smyslu, že ke skončení pracovního poměru dochází ke dni, který uzavření dohody předchází. Takové ujednání by bylo absolutně neplatné s ohledem na zjevné narušení

---

<sup>99</sup> Jak uvádí AKV, ustanovení § 1740 odst. 3 OZ se zjevně inspirované Úmluvou OSN o smlouvách o mezinárodní koupi zboží (sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 160/1991 Sb.). Podle čl. 19 odst. 3 této Úmluvy se za podstatnou změnu podmínky nabídky považují zejména odchylky, které se týkají kupní ceny, placení, jakosti a množství zboží, místa a doby dodání nebo rozsahu odpovědnosti jedné strany vůči druhé nebo řešení sporů. Při analogické aplikaci na dohodu o rozvázání pracovního poměru by tak za podstatnou změnu měly být považovány odchylky zejména v termínu skončení pracovního poměru a částce, která má případně být zaměstnanci v souvislosti s tím vyplacena (srov. Bukovjan, P. (ed.). *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivních vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 205).

<sup>100</sup> § 574 OZ

<sup>101</sup> Srov. Bělina, M.; Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 293; jakož i § 1745 občanského zákoníku, podle něhož je smlouva uzavřena okamžikem, kdy přijetí nabídky nabývá účinnosti.

veřejného pořádku ve smyslu § 588 občanského zákoníku a vedlo by k částečné neplatnosti dohody ve vztahu k tomuto ustanovení. Pracovní poměr by pak skončil dnem uzavření dohody<sup>102</sup>.

Den skončení pracovního poměru však nemusí být specifikován konkrétním datem či uplynutím určité, konkrétně stanovené doby – na základě dohody stran může ke skončení pracovního poměru dojít v důsledku určité objektivní okolnosti. Tou může být například skončení dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance či jiné překážky v práci na jeho straně. Určení dne skončení pracovního poměru ale nesmí záviset na vůli pouze jedné strany dohody o jeho rozvázání<sup>103</sup>; stejně jako v případě sjednávání posledního dne trvání pracovního poměru na dobu určitou nelze připustit, aby pouze jedna ze smluvních stran mohla svým jednáním nebo naopak nekonáním ovlivnit, kdy ke skončení dojde, nýbrž se musí jednat o objektivní skutečnost.

Ke skončení pracovního poměru v důsledku jeho rozvázání dohodou následně vždy dojde bez ohledu na to, zda v poslední den trvání pracovního poměru zaměstnance, příp. v den uzavření dohody, existuje u zaměstnance tzv. ochranná doba chránící zaměstnance před jednostranným rozvázáním pracovního poměru v pro něj ztížené sociální situaci. Ochranná doba podle § 53 a § 55 odst. 2 zákoníku práce však zakazuje pouze rozvázání pracovního poměru výpovědí a okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele a na jiná jednání směřující k ukončení pracovního poměru se neuplatní. Právě proto, že tato ochrana se vztahuje pouze k vybraným způsobům jednostranného rozvázání pracovního poměru, pracovní poměr na základě dohody skončí, i pokud se zaměstnanec například nachází v dočasné pracovní neschopnosti nebo pokud je zaměstnankyně těhotná, neboť vzhledem k oboustrannému charakteru rozvázání pracovního poměru lze vycházet z toho, že sám zaměstnanec má na skončení pracovního poměru zájem. S žalobou na určení neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru neuspěla ani zaměstnankyně, která neplatnost dohody shledávala ve skutečnosti, že v době jejího uzavření nevěděla, že je těhotná (byť se jednalo o budoucí matku - samoživitelku)<sup>104</sup>.

Zákoník práce pro dohodu o rozvázání pracovního poměru požaduje písemnou formu<sup>105</sup>; na rozdíl od výpovědi, zrušení ve zkušební době či okamžitého zrušení pracovního poměru s jejím nedodržením však nespojuje následek zdánlivosti takového právního jednání. S ohledem na to tak lze ústně či jinak uzavřenou dohodu o rozvázání pracovního poměru považovat „pouze“

---

<sup>102</sup> Jak k tomu uvedl Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 06.03.2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012, je tomu tak proto, že shoda vůli obou stran rozvázat pracovní poměr je nepochybná, a jejich omyl ohledně toho, kdy nastávají právní účinky sjednané dohody, nemůže na takto shodně projevené vůli nic změnit. K rozvázání pracovního poměru tak platně dojde, pouze nikoliv zpětně.

<sup>103</sup> Bělina, M.; Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 293.

<sup>104</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.10.1984, sp. zn. 7 Cz 28/84. In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: JUD3021CZ.

<sup>105</sup> § 49 odst. 2 ZP

za relativně neplatnou jako jednání, které sice odporuje zákonu, avšak v jeho důsledku nedochází ke zjevnému narušení veřejného pořádku a tedy absolutní neplatnosti ve smyslu § 588 občanského zákoníku. Tato koncepce také připouští následné zhojení nedostatku písemné formy v souladu s § 582 odst. 1 občanského zákoníku. Pokud by i v případě dohody o rozvázání pracovního poměru vedlo nedodržení písemné formy k její zdánlivosti, přišla by praxe o poslední záchrannou brzdu v případech, kdy nedodržení požadované formy rozvázání pracovního poměru není způsobeno zaměstnavatelem, nýbrž zaměstnancem.

Nebývají totiž výjimečné případy, kdy zaměstnanec zaměstnavateli ústně či e-mailem oznámí, že „již zítra nepřijde“, případně neoznámí vůbec nic a na pracoviště se zkrátka již nedostaví, na pokusy o kontaktování ze strany zaměstnavatele nereaguje. V řadě případů je pak velice obtížné takovému zaměstnanci doručit způsobem požadovaným zákoníkem práce jednostranné rozvazovací jednání, pokud se na adrese či adresách, které má zaměstnavatel k dispozici, zaměstnanec nezdržuje, resp. není vůbec dohledatelný a zásilky se zaměstnavateli vrací s tím, že na uvedené adrese je adresát neznámý. Poštovní doručovatel tak tedy ani nemá možnost, kde zaměstnanci zanechat oznámení o uložení zásilky a poučení v souladu s § 336 odst. 3 zákoníku práce<sup>106</sup>. Pracovní poměr takového zaměstnance by tak mohl trvat prakticky neomezeně, a to aniž by zaměstnanec docházel na pracoviště<sup>107</sup>.

Ve výše popsaném případě je tak na místě závěr, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem došlo k (nejméně) konkludentnímu uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, a to mj. i s ohledem na § 556 odst. 2 občanského zákoníku, podle něhož se při výkladu projevu vůle přihlédně mimo jiné k tomu, jak strany následně daly najevo, jaký obsah a význam právnímu jednání přikládají<sup>108</sup>.

Ani argument konkludentní dohody o rozvázání pracovního poměru však není obecně použitelný za všech okolností. Tak se například Nejvyšší soud zabýval situací<sup>109</sup>, kdy mezi

---

<sup>106</sup> V takovém případě je jedinou možností považovat skutečnost, že zaměstnanec neoznámil zaměstnavateli adresu, na které se prokazatelně zdržuje, za odmítnutí poskytnutí součinnosti k doručení a v důsledku toho tedy písemnost za doručenou ve smyslu § 336 odst. 3 ZP (k tomu více viz kapitola 7 věnující se doručování).

<sup>107</sup> Zaměstnavatel zaměstnanci po tuto dobu neplatí mzdu ani její náhradu. Vzhledem k absenci příjmu, z něhož by bylo možné odvést pojistné na zdravotní pojištění, však musí být za zaměstnance odvedeno pojistné z minimálního vyměrovacího základu, neboť pracovní poměr stále trvá. Toto pojistné je povinen zaplatit zaměstnanec prostřednictvím svého zaměstnavatele (srov. § 3 odst. 4, odst. 6 a odst. 10 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů - v textu také jako „zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění“ nebo „ZZdravPoj“). V reálu by tedy zaměstnanec měl zaměstnavateli, který za něj pojistné odvede, toto pojistné uhradit, což však v případě zaměstnance, který se zdržuje neznámo kde, nelze s vysokou pravděpodobností očekávat. Dluh zaměstnance vůči zaměstnavateli na pojistném proto v drtivé většině případů zůstává neuhrazen.

<sup>108</sup> Bezouška, P. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo [on-line]. *Právní rozhledy*. 2014, č. 1. In: Beck-online [online právní informační systém] [cit. 02.12.2018].

<sup>109</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.08.2014, sp. zn. 21 Cdo 3165/2013 (uveřejněný pod č. 6/2015 Sb. rozh. obč.). Jak Nejvyšší soud uvedl, účastník pracovněprávního vztahu projevuje vůli konkludentně, jen jestliže ji nevyjádřil výslovně. Pokud jedna strana výslovně projevuje určitou vůli, nelze dovozovat, že by snad konkludentně

zaměstnankyní a zaměstnavatelem nedošlo k podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru, neboť zaměstnankyně požadovala, aby v dohodě byl uveden důvod rozvázání pracovního poměru, který zaměstnavatel shledával nepravdivým. Následně nicméně byly učiněny všechny formální úkony ukončení pracovního poměru u zaměstnavatele (zaměstnankyně odevzdala pracovní pomůcky, obdržela potvrzení o zaměstnání, které následně předložila úřadu práce atd.) a zaměstnankyně se přestala dostavovat na pracoviště. S odstupem cca 2,5 let však zaměstnankyně podala žalobu o určení, že její pracovní poměr u zaměstnavatele trvá. Soudy prvního a druhého stupně dospěly k závěru, že mezi účastníky pracovního poměru došlo k uzavření konkludentní dohody o rozvázání pracovního poměru, neboť mezi účastníky panovala neshoda pouze ohledně důvodu rozvázání pracovního poměru, který však není podstatnou náležitostí takové dohody (mezi tyto náležitosti patří pouze ujednání o zániku pracovního poměru a datum jeho skončení). Protože neplatnost konkludentně uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru nebyla určena pravomocným rozhodnutím soudu, pracovní poměr zaměstnankyně podle ní skončil. Podle Nejvyššího soudu však skutečnost, že důvody, které jsou pohnutkou k uzavření dohody, nejsou podstatnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru, neznamená, že by k dohodě muselo dojít vždy i bez uvedení důvodů rozvázání pracovního poměru. Pokud některý z účastníků jako předpoklad uzavření dohody uvedení důvodů požaduje a odmítne dohodu uzavřít, pokud na tento požadavek druhá strana nepřistoupí, k uzavření dohody nedojde, a to ani, když se strany následně chovají, jako by se tak stalo.

Za poměrně překvapivé lze pak považovat další rozhodnutí Nejvyššího soudu<sup>110</sup>, podle něhož jmenováním zaměstnance do funkce jednatele společnosti zaměstnavatele (přičemž na základě pracovní smlouvy zaměstnanec původně pro zaměstnavatele pracoval jako ředitel určitého úseku) i bez výslovného právního jednání došlo ke sjednání dohody o rozvázání pracovního poměru ke dni jmenování zaměstnance do funkce statutárního orgánu. Vzhledem k tomu, že žádná ze stran neuplatnila soudně neplatnost takové dohody postupem dle § 72 zákoníku práce, je tato dohoda dle názoru Nejvyššího soudu platná. Nejvyšší soud se nicméně vůbec nezabýval vůlí stran a paradoxně zcela rezignoval na primární zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, kdy dovozením skončení pracovního poměru zaměstnance

---

vyjádřila vůlí opačnou. Podle Nejvyššího soudu projev vůle zaměstnankyně neznamenal pouhé neuzavření dohody, ale odmítnutí návrhu ve smyslu občanského zákoníku (v důsledku čehož tento návrh zanikl) a současně nový návrh na uzavření dohody. Vzhledem k tomu, že původní návrh zaměstnavatele zanikl, nemohla ho tedy zaměstnankyně přijmout ani konkludentně. Zaměstnankyně svým požadavkem na uvedení důvodů rozvázání pracovního poměru podmínila uzavření dohody jako celku, a tedy k uzavření dohody nedošlo. Z toho, že se zaměstnankyně podrobila souvisejícím formálním úkonům, tak lze dovodit jen její připravenost dohodu uzavřít, což nelze zaměřovat se skutečným uzavřením dohody.

<sup>110</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012.

v důsledku jeho jmenování do funkce jednatele zaměstnance připravil o veškerou ochranu poskytovanou mu do té doby pracovní právními předpisy, na níž zaměstnanec mohl při udělování souhlasu se svým jmenováním do funkce spoléhat. Jako statutární orgán mohl být původní zaměstnanec z této funkce kdykoliv odvolán a ocitnout se tedy ze dne na den bez příjmů, a to z jakéhokoliv důvodu, případně i bez důvodu. Nejvyšší soud se rovněž nezabýval tím, zda strany jmenováním zaměstnance do funkce jednatele nezamýšlely pracovní poměr pouze přerušit a zda mezi nimi například nedošlo k uzavření dohody o neplaceném pracovním volna zaměstnance (která navíc na rozdíl od dohody o rozvázání pracovního poměru nemusí být vůbec uzavírána písemně). Uvedený závěr by však neměl obstát, pokud by stejná situace měla být posuzována dle současného občanského zákoníku. Není možné, aby soudní moc při výkladu právního jednání dospěla k závěru, který v rozporu s § 556 občanského zákoníku neodpovídá úmyslu jednajících a který dostatečně nepřihlíží k tomu, co tomuto právnímu jednání předcházelo, ani následnému chování stran. Na základě soudního rozhodnutí nelze dotvářet vůli stran a následky jejího projevu tehdy, nebyla-li tato vůle vůbec projevena<sup>111</sup>.

Po Novele 2012 dále z ustanovení § 49 zákoníku práce vypadl požadavek, aby dohoda o rozvázání pracovního poměru obsahovala důvod jeho rozvázání, pokud to zaměstnanec požaduje. I nadále však často smluvní strany uvádí, že „*zaměstnanec potvrzuje, že nepožaduje uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru*“ – tato zažitá praxe vychází právě ze staré právní úpravy. V současnosti se tak již strany k důvodům rozvázání pracovního poměru nijak vyjadřovat nemusí; na uvedení důvodu však mohou mít často zájem. V první řadě se bude jednat o případy, kdy je důvodem uzavření dohody některá z okolností představujících výpovědní důvod, s nímž zákoník práce spojuje nárok na odstupné podle § 67 zákoníku práce. Odstupné totiž zaměstnanci náleží nejen tehdy, pokud k rozvázání jeho pracovního poměru dochází výpovědí danou zaměstnavatelem, ale i tehdy, pokud je pracovní poměr rozvazován z týchž důvodů dohodou. Pokud by však uvedení tohoto důvodu v dohodě chybělo, neztrácí tím sice zaměstnanec svůj nárok na odstupné, avšak musel by být schopen důvod rozvázání pracovního poměru prokázat jinak. Nárok na odstupné je rovněž zachován v případě, kdy ke skončení pracovního poměru dojde na základě fikce dohody podle § 69 odst. 3 zákoníku práce, tedy za situace, kdy zaměstnavatel rozváže pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí, s níž je spojen nárok na odstupné, která je posléze shledána neplatnou, avšak zaměstnanec zaměstnavateli neoznámil, že trvá na dalším

---

<sup>111</sup> Srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.04.2017, sp. zn. 21 Cdo 5281/2016: „*Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou zaměstnanec nebo zaměstnavatel neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji.*“ I přes výše uvedené však Nejvyšší soud závěr o konkludentním uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru v případě zvolení zaměstnance do funkce statutárního orgánu zaměstnavatele stále zastává – naposledy např. ve svém usnesení ze dne 12.09.2018, sp. zn. 27 Cdo 4479/2017.

zaměstnávání. Totéž by platilo v případě výpovědi podle § 52 písm. e) zákoníku práce, pokud by posléze v průběhu soudního řízení vyšlo najevo, že důvodem rozvázání pracovního poměru zaměstnance bylo pozbytí zdravotní způsobilosti z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání<sup>112</sup>.

Vzhledem k tomu, že částka odstupného je osvobozena od platby pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění<sup>113</sup>, je i v zájmu zaměstnavatele, aby dohoda důvod rozvázání pracovního poměru obsahovala, neboť tímto způsobem může snadněji prokázat, že částka vyplacená v souvislosti se skončením pracovního poměru zaměstnance skutečně představovala odstupné ve smyslu § 67 ZP, a nikoliv „odchodné“ v podobě mimořádné odměny při skončení pracovního poměru, které však podléhá stejnému režimu odvodů jako běžné mzdové plnění. Zaměstnanec také může mít zájem na uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru proto, aby dosáhl maximální výše podpory v nezaměstnanosti. Podle § 50 odst. 3 zákona o zaměstnanosti činí totiž podpora v nezaměstnanosti u uchazeče, který své poslední zaměstnání ukončil bez vážného důvodu buď sám, nebo dohodou se zaměstnavatelem, méně, než činí v případě ztráty zaměstnání bez vlastního přičinění<sup>114</sup>. Stejně jako v případě odstupného samozřejmě zaměstnanec může vážné důvody vedoucí k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru prokázat i jinak, nicméně uvedení důvodu přímo v dohodě jeho pozici usnadňuje.

Důvod vedoucí k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru je rovněž významný v případě hromadného propouštění. Za určitých okolností se totiž do počtu propouštěných zaměstnanců, rozhodného pro určení, zda se bude jednat o hromadné propouštění, započítávají i dohody o rozvázání pracovního poměru uzavřené z důvodů představujících výpovědní důvod podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce<sup>115</sup>. U zaměstnavatelů s nižším počtem zaměstnanců pak může mít rozlišení důvodů dohod uzavřených v těsné časové souslednosti význam v tom, že některé z dohod se do rozhodného počtu započítávat nebudou a zaměstnavatel tak nedosáhne minimální hranice propouštěných zaměstnanců, od níž se jedná o hromadné propouštění s řadou povinností zaměstnavatele (k hromadnému propouštění více viz kapitola 6.4.).

Na dohodu o rozvázání pracovního poměru se pak nevztahuje povinnost zaměstnavatele předem projednat její uzavření s odborovou organizací. S uzavřenými dohodami (stejně jako

---

<sup>112</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.02.2018, sp. zn. 21 Cdo 4578/2017.

<sup>113</sup> Viz § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pojistném na sociální zabezpečení“), a § 3 odst. 2 písm. b) zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

<sup>114</sup> V takovém případě činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti první dva měsíce podpůrčí doby 65 %, další dva měsíce 50 % a zbývající část podpůrčí doby 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo výměrovacího základu. V případě uzavření dohody bez vážného důvodu činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % téhož po celou podpůrčí dobu.

<sup>115</sup> § 62 odst. 1 ZP

například se zrušeními pracovního poměru ve zkušební době) je zaměstnavatel povinen odborovou organizaci pouze seznámit, a to ve lhůtách s ní dohodnutých<sup>116</sup>.

Přestože se právní úprava dohody o rozvázání pracovního poměru jeví jako vcelku stručná a bezproblémová, předmětné ustanovení § 49 zákoníku práce doznalo Novelou 2012 několika změn. Předně již současný zákoník práce nestanoví sankci neplatnosti při nedodržení písemné formy výpovědi. Neplatnost při nedodržení formy se tak bude posuzovat dle § 582 občanského zákoníku. Dále, jak bylo již zmíněno výše, byla zrušena v praxi ničím přínosná povinnost uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru, pokud to zaměstnanec požaduje – reálně zaměstnanec dohodu při nesplnění jeho požadavku na uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru jednoduše nepodepíše. Konečně pak ustanovení § 49 odst. 3 zákoníku práce upravilo odpovědnost za počet vyhotovení dohody a jejich distribuci. Zatímco v minulosti bylo povinností zaměstnavatele jedno vyhotovení dohody vydat zaměstnanci, současné znění § 49 odst. 3 zákoníku práce se omezuje na konstatování, že každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru. Podle důvodové zprávy k Novele 2012<sup>117</sup> přitom důvodem úpravy tohoto a dalších ustanovení zákoníku práce bylo zajištění, aby byl „*uživatelské veřejnosti jejich obsah jasný*“. Lze však pochybovat, do jaké míry byl tento účel splněn v tomto případě, když nyní zákon jasně neurčuje, která strana má počet vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru zajistit, byť se v praxi obvykle předpokládá, že tak učiní zaměstnavatel.

Ke skončení pracovního poměru může vedle přímého uzavření dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dojít také v důsledku fikce existence takové dohody ve smyslu § 69 odst. 3 a § 70 odst. 2 zákoníku práce. V takovém případě se nicméně nebude jednat o skončení pracovního poměru jeho rozvázáním, tedy projevem vůle obou stran, nýbrž o skončení pracovního poměru na základě právní skutečnosti v podobě právní události představované tím, že strana dotčená neplatností rozvazovacího jednání netrvá na dalším zaměstnávání<sup>118</sup>.

---

<sup>116</sup> § 61 odst. 5 ZP

<sup>117</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb. (Parlament ČR, Poslanecká sněmovna, 2010-2013, tisk č. 411/0). In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: LIT39181CZ.

<sup>118</sup> Bělina, M.; Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 293.

#### 4. Způsoby jednostranného rozvázání pracovního poměru

Na rozdíl od dvoustranného rozvázání pracovního poměru, které lze učinit pouze jedním způsobem, a sice uzavřením dohody o rozvázání pracovního poměru, jednostranný projev vůle směřující k rozvázání pracovního poměru může učinit každá z jeho stran, tj. jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, a nadto různými způsoby. Jednostranně tak lze pracovní poměr rozvázat výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Jednostranné rozvázání pracovního poměru musí mít vždy písemnou formu, jinak se k němu nepřihlíží a je tedy stiženo sankcí zdánlivosti takového právního jednání<sup>119</sup>. Jednotlivé způsoby jednostranného rozvázání pracovního poměru se pak od sebe liší zejména tím, zda působí okamžité či pozdější účinky, jakož i tím, zda je možné je učinit pouze na základě zákonem stanovených důvodů nebo i bez uvedení důvodu (případně která ze stran tak může učinit i bez důvodu). Zatímco u výpovědi vždy pracovní poměr skončí teprve uplynutím výpovědní doby, na základě okamžitého zrušení pracovního poměru pracovní poměr skončí dnem, kdy bude okamžité zrušení pracovního poměru druhé straně doručeno; v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době přichází v úvahu obě možnosti – pokud zrušující strana neurčí nic jiného, pracovní poměr skončí dnem jeho doručení druhé straně.

Zaměstnanec zpravidla k jednostrannému rozvázání pracovního poměru přistupuje osobně, neboť k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu se může zavázat pouze fyzická osoba a následně tuto práci musí také osobně vykonávat<sup>120</sup>. Pro posouzení svéprávnosti zaměstnance k učinění takového jednání se v plném rozsahu uplatní ustanovení občanského zákoníku. S účinností od 28. února 2017 nicméně došlo ke zrušení nekoncepčního a rozsáhle kritizovaného<sup>121</sup> ustanovení § 56a zákoníku práce, které bylo do zákoníku práce vloženo v důsledku přijetí nového občanského zákoníku (konkrétně ustanovení § 35 odst. 2) a které umožňovalo, aby zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, mohl okamžitě zrušit pracovní poměr takového zaměstnance, pokud to bylo v zájmu jeho vzdělání, vývoje nebo zdraví a současně pokud k tomu přivolil soud (třetí osoba, která nebyla stranou smluvního vztahu, tak mohla dosáhnout jeho ukončení, a to i proti vůli stran). V případě zaměstnance s omezenou svéprávností, který dle rozhodnutí soudu není oprávněn samostatně jednat v pracovněprávních vztazích, bude takový zaměstnanec zastoupen opatrovníkem podle § 62 občanského zákoníku. V úvahu připadá také zastoupení členem domácnosti ve smyslu § 49 an.

---

<sup>119</sup> Srov. § 50 odst. 1, § 60 a 66 odst. 2 ZP.

<sup>120</sup> Viz § 6 ZP ve spojení s § 2 odst. 1 ZP.

<sup>121</sup> Srov. též Štangová, V. *Pracovní právo – zvláštní část práva soukromého*. In: *Pocta Aleně Winterové k 80. narozeninám*. Praha: Věšhrad, 2018, s. 441.



občanského zákoníku, jakož i smluvní zastoupení na základě dohody stran (§ 441 an. občanského zákoníku).

Rovněž na jednání zaměstnavatele se použije úprava občanského zákoníku, a to jak v případě, kdy je zaměstnavatelem fyzická osoba, tak tehdy, je-li zaměstnavatelem osoba právnická<sup>122</sup>. Zákoník práce pouze ve svém § 9 stanoví, že za Českou republiku jako za stát jedná v pracovněprávních vztazích ta organizační složka státu, která zaměstnance jménem státu zaměstnává. Bližší detaily pak upravuje zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v pracovněprávních vztazích, ve znění pozdějších předpisů. Zastupování zaměstnavatele, který má podobu obchodní korporace či družstva, zase podléhá režimu zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích a družstvech, ve znění pozdějších předpisů. Zatímco však u zaměstnance v drtivé většině případů nebývá pochyb o tom, že jednostranné rozvázání pracovního poměru bylo učiněno osobou k tomu oprávněnou, v případě zaměstnavatelů - právnických osob může relativně snadno dojít k tomu, že rozvázání pracovního poměru není podepsáno osobou, která je k zastupování zaměstnavatele oprávněna, případně není dodržen předepsaný způsob zastupování právnické osoby (např. stanoví-li zakladatelský dokument, že danou obchodní korporaci mohou zastupovat pouze dva členové statutárního orgánu společně). V takovém případě není předmětné jednání platně učiněno, resp. nejedná se o projev vůle dané právnické osoby a jako k takovému se k němu vůbec nepřihlíží.

Pochybnosti mohou také vzniknout v případech, kdy právnickou osobu při jednostranném rozvazovacím jednání zastoupí některý z jejích zaměstnanců na základě § 166 občanského zákoníku, a to zejména při posouzení toho, zda zaměstnanec jedná v rozsahu obvyklém vzhledem ke svému zařazení nebo funkci. Totéž obdobně platí při zastoupení podnikatele osobou pověřenou při provozu obchodního závodu určitou činností ve smyslu § 430 občanského zákoníku. Podstatné nicméně není to, jaké jméno je případně u osoby zastupující zaměstnavatele v rozvazovacím jednání uvedeno; rozhodující je, která osoba rozvazovací jednání skutečně podepsala<sup>123</sup>.

Vzhledem k tomu, že žaloba o neplatnost rozvazovacího jednání podle § 72 zákoníku práce přichází v úvahu pouze ve vztahu k jednáním uvedeným v § 48 odst. 1 zákoníku práce, obranu proti rozvázání pracovního poměru jakýmkoliv jiným způsobem, stejně jako proti rozvázání pracovního poměru učiněnému jinou osobou než zaměstnavatelem, představuje určovací žaloba

---

<sup>122</sup> Na právnické osoby veřejného práva se však podle § 20 odst. 2 OZ občanský zákoník použije jen tehdy, slučuje-li se to s právní povahou těchto osob.

<sup>123</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.01.2014, sp. zn. 21 Cdo 2955/2012, v němž Nejvyšší soud uvedl, že „předepsanou písemnou výpovědí (§ 50 odst. 1 zákoníku práce) totiž dovršuje jen podpis toho, kdo tento jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru skutečně učinil. Je-li tato skutečnost nepochybná, nelze zároveň důvodně dovozovat, že je zpochybňována chybou administrativní povahy, tedy předtištěním jména a funkce toho, kdo výpověď nepodepsal.“

podle § 80 občanského soudního řádu (s nutností prokázání naléhavého právního zájmu na takovém určení), případně žaloba na plnění (např. povinnosti přidělovat zaměstnanci práci nebo mu hradit náhradu mzdy). Soud se také otázkou existence a platnosti takového jednání může zabývat jako otázkou předběžnou<sup>124</sup>. V případě pochybností přichází v úvahu rovněž eventuální petit, kdy prvním návrhem může být určení soudem, že předmětné rozvazovací jednání je neplatné, a pro případ, že soud shledá, že dané jednání vůbec učiněno nebylo, měl by vyhovět v pořadí druhému návrhu, například na zaplacení mzdy za měsíc následující po měsíci, v němž mělo ke skončení pracovního poměru dojít.

---

<sup>124</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 09.10.2017, sp. zn. 21 Cdo 2287/2017, v němž Nejvyšší soud v řadě aspektů odkázal již na svou předchozí judikaturu, včetně posouzení existence naléhavého právního zájmu v případech, kdy by přitom bylo možné žalovat také o plnění.

## 5. Výpověď

Výpověď představuje jednostranné právní jednání, jímž může být pracovní poměr rozvázán jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele, a na základě něhož dojde ke skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby. Pravidla pro rozvázání pracovního poměru výpovědí jsou pro obě strany pracovněprávního vztahu ve velké míře stejná, výjimku však představuje omezení co do důvodů, pro které tak mohou učinit. Zatímco zaměstnanec může dát výpověď z pracovního poměru z jakéhokoliv důvodu nebo (což bývá častější) i bez uvedení důvodu či jeho specifikace, zaměstnavatel je omezen taxativním výčtem důvodů, na jejichž základě může k výpovědi přistoupit. I při naplnění těchto důvodů je pak dále limitován zákazem vypovězení pracovního poměru v zákonem stanovených případech, označovaných jako ochranná doba zaměstnance. Existence četných omezení zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru jeho jednostranným jednáním tak výrazně reflektuje jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů v podobě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, a to jednak s ohledem na ekonomický význam příjmu ze zaměstnání pro zaměstnance a současně charakter závislé práce, kdy se zaměstnanec ocitá v podřízeném postavení vůči zaměstnavateli<sup>125</sup>. Zatímco jednotlivým výpovědním důvodům a odlišnostem při vypovídání pracovního poměru zaměstnavatelem a zaměstnancem se věnují následující podkapitoly této práce, tato část se zabývá obecnými náležitostmi výpovědi samotné.

Rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 48 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je současně nezávislé na jiných způsobech rozvázání a skončení pracovního poměru. K výpovědi je tak možné přistoupit i během zkušební doby zaměstnance, byť u zaměstnavatele se bude jednat o výrazně méně výhodný postup, než by bylo poměrně jednoduché a rychlejší zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které lze i ze strany zaměstnavatele učinit bez uvedení důvodu. Naopak zaměstnanec výpovědí pracovního poměru několik dní před koncem zkušební doby dosáhne prodloužení pracovního poměru o několik měsíců, které by mohlo být v jeho zájmu. Stejně tak lze vypovědět i pracovní poměr na dobu určitou. Naopak i během již plynoucí výpovědní doby může dojít k okamžitému zrušení pracovního poměru, v důsledku něhož tak pracovní poměr skončí dříve, než by skončil na základě výpovědi. Případné pochybení při předání výpovědi ještě během zkušební doby pak lze napravit dodatečným zrušením pracovního poměru ve zkušební době, stihne-li její smluvní strana učinit včas před jejím uplynutím.

---

<sup>125</sup> Srov. Hůrka, P.; Bezouška, P.; Eliáš, K.; Roučková, D.; Schmied, Z. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 4. vydání. Praha: ANAG, 2018, s. 25.

## Výpovědní doba

Na základě doručení výpovědi druhé straně začíná plynout výpovědní doba, a to prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi<sup>126</sup>. Výpovědní doba umožňuje, aby si zaměstnanec zachoval svůj příjem z vypovězeného pracovního poměru ještě po určitý čas po předání výpovědi, a zabraňuje tak tomu, aby zaměstnanec a osoby odkázané na něj svou výživou byly ohroženy náhlým výpadkem příjmů zaměstnance. Výpovědní doba současně zaměstnanci poskytuje určitý časový prostor pro vyhledání nového zaměstnání. Zaměstnavateli naopak umožňuje organizačně a administrativně reagovat na blížící se konec spolupráce se zaměstnancem včetně vyhledání nového zaměstnance a jeho zaškolení<sup>127</sup>.

Minimální výpovědní doba je dvouměsíční a zákoník práce výslovně stanoví, že končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. I v tomto případě se tak jedná o odchylku vůči obecnému ustanovení občanského zákoníku, podle něhož by na základě § 605 odst. 2 výpovědní doba skončila o den později, tj. 1. dne v daném měsíci, neboť tento den se číslem shoduje se dnem, od něhož se výpovědní doba počítá. Stejně jako zkušební doba, na jejíž běh se uplatní ustanovení § 333 zákoníku práce, tak i výpovědní doba končí posledním dnem daného období.

Pravidla běhu výpovědní doby jsou přitom v zákoníku práce stanovena odlišně od řady jiných jurisdikcí, které často používají konstrukci výpovědi „ke konci měsíce“<sup>128</sup>. Zatímco tak český zákoník práce stanoví přesný den počátku i konce výpovědní doby<sup>129</sup>, jiné právní řády si vystačí s určením jejího posledního dne; ve svém důsledku však oba způsoby úpravy běhu výpovědní doby vedou k témuž výsledku. Lze mít za to, že důvodů, proč zákon jako poslední den výpovědní doby stanoví napevno poslední den kalendářního měsíce, je několik. Zejména se jedná o určitý „uživatelský komfort“ v podobě obecného povědomí o tom, že na základě výpovědi pracovní poměr skončí poslední den v měsíci, aniž by zejména zaměstnanec musel počítat, kdy výpovědní doba podle dne jejího doručení uplyne, a současně se tak předchází sporům vzniklým právě v souvislosti s počítáním běhu výpovědní doby a tím souvisejícími chybami při určení správného data skončení pracovního poměru. Odhlédnout nelze ani od toho, že ukotvení počátku běhu výpovědní doby k prvnímu dni následujícího měsíce představuje v pracovněprávních

---

<sup>126</sup> § 51 odst. 2 ZP

<sup>127</sup> Hůrka, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Auditorium, 2009, s. 94.

<sup>128</sup> Např. § 622 odst. 1 německého BGB uvádí následující: „*Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünftehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.*“, v důsledku čehož pracovní poměr skončí k nejbližšímu 15. nebo poslednímu dni měsíce, který následuje po uplynutí výpovědní doby v délce čtyř týdnů. Viz Bürgerliches Gesetzbuch [on-line]. Dostupné z <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/index.html> [cit. 13.01.2019].

<sup>129</sup> Srov. také ustanovení § 45 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v posledním platném znění, které bylo obsahově zcela totožné se současným zněním § 51 odst. 2 ZP.

vztazích již zažitý úzus, který od prvotní úpravy předchozího zákoníku práce nedoznal žádných změn<sup>130</sup>.

Pokud se týká délky výpovědní doby, mohou si smluvní strany ujednat i delší výpovědní dobu; vždy však musí být pro zaměstnance i zaměstnavatele stejná<sup>131</sup>. Není proto tedy možné obecně ujednat delší výpovědní dobu například pouze pro výpověď ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů či z důvodu zdravotního stavu zaměstnance, neboť by tím došlo k porušení zákonného požadavku, aby výpovědní doba byla vždy stejná pro zaměstnance a pro zaměstnavatele – v tomto případě by výpovědní doba byla za určitých okolností pro zaměstnavatele delší. Zvýhodnění zaměstnance při výpovědi ze strany zaměstnavatele bez zavinění zaměstnance tak lze dosáhnout spíše navýšením odstupného nad zákonem stanovené minimum, případně sjednáním odchodného pro zvláštní případy.

Vzhledem k tomu, že výpovědní doba smí být prodloužena pouze smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem<sup>132</sup>, není možné výpovědní dobu prodloužit ani prostřednictvím kolektivní smlouvy (lze mít za to, že delší výpovědní doba nemusí být vždy v zájmu zaměstnance). Ujednání o delší výpovědní době musí být písemné – obvykle bude součástí pracovní smlouvy či jejího dodatku<sup>133</sup>. Zákoník práce sám nestanoví žádné případy delší než minimální výpovědní doby. Na rozdíl například od slovenského zákoníku práce<sup>134</sup> či německého občanského zákoníku<sup>135</sup> tak není délka výpovědní doby závislá na délce trvání pracovního poměru či uplatněném výpovědním důvodu. Zákoník práce se současně omezuje na stanovení minimální délky výpovědní doby, avšak její maximální délku neomezuje. Přípustnost ujednání o delší výpovědní době je tak zapotřebí posuzovat vždy s ohledem na konkrétní okolnosti, při použití základních zásad pracovněprávních vztahů a obecných zásad soukromého práva. Přihlížet je zapotřebí zejména ke konkrétním dopadům do zájmů zaměstnance i zaměstnavatele (například u zaměstnance s ojedinělou kvalifikací lze v zásadě připustit sjednání výpovědní doby delší než

---

<sup>130</sup> Srov. § 45 odst. 3 věta první předchozího zákoníku práce: „*Výpovědní lhůta začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.*“

<sup>131</sup> § 51 odst. 1 ZP

<sup>132</sup> Toto ustanovení bylo do § 51 odst. 1 ZP doplněno s účinností od 01.01.2012; do té doby zákoník práce pouze stanovil, že výpovědní doba musí činit nejméně 2 měsíce.

<sup>133</sup> Ke sjednání delší výpovědní doby je však nutné přistoupit ještě předtím, než začala běžet. V jejím průběhu to již podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21.04.2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009, možné není, byť by to bylo v zájmu obou účastníků pracovního poměru.

<sup>134</sup> Srov. § 62 odst. 2 až 4 zákona č. 311/2001 Z. z., ve znění pozdějších předpisů, podle nichž trvá obecná výpovědní doba jeden měsíc, avšak při trvání pracovního poměru déle než jeden rok může za určitých okolností trvat dva měsíce, případně i tři měsíce. Na rozdíl od českého zákoníku práce také slovenský netrvá na tom, aby výpovědní doba byla vždy pro zaměstnance a zaměstnavatele stejná a rozlišuje mezi délkou výpovědní doby při vypovězení pracovního poměru zaměstnancem a zaměstnavatelem.

<sup>135</sup> § 622 BGB stanoví délku výpovědní doby v rozsahu 1 měsíce až 7 měsíců v závislosti na délce trvání pracovního poměru u zaměstnavatele.

u jiného, snáze nahraditelného zaměstnance). Od určité hranice se však svou délkou výpovědní doba blíží nevypověditelnosti pracovní smlouvy, bez ohledu na dané okolnosti. Dle názoru autorky lze akceptovat výpovědní dobu v délce až šesti měsíců, ve zcela výjimečných případech snad i o několik měsíců více.

Jelikož zákoník práce žádá další omezení ve vztahu k prodloužení výpovědní doby nestanoví, lze při uplatnění obecné zásady soukromého práva „*co není zakázáno, je dovoleno*“<sup>136</sup> mít za to, že si smluvní strany mohou sjednat výpovědní dobu i v jiných časových jednotkách než měsících, případně v necelých měsících<sup>137</sup>. Pokud by si tak strany sjednaly například výpovědní dobu v délce 12 týdnů pro zaměstnance a zaměstnavatele, jednalo by se zřejmě o přípustné ujednání. Na běh takto sjednané doby by se pak neuplatnilo ustanovení § 51 odst. 2 zákoníku práce, nýbrž pravidlo pro počítání doby obsažené v § 333 zákoníku práce<sup>138</sup>. Aby však takové ujednání bylo skutečně platné, nesmělo by při jeho uplatnění dojít ke zkrácení práva zaměstnance na minimální délku výpovědní doby při jejím započítání a skončení podle § 51 odst. 2 zákoníku práce. Pokud by tedy výpověď při výpovědní době 12 týdnů byla zaměstnanci předána první den v měsíci, přičemž tato výpovědní doba by měla uplynout dříve, než poslední den druhého měsíce následujícího po měsíci, v němž k předání výpovědi došlo, jednalo by se o faktické zkrácení zákonné minimální výpovědní doby a tedy o neplatné ujednání. Vzhledem k oddělitelnosti předmětného ujednání o délce výpovědní doby od smluvního celku by však tato neplatnost ve smyslu § 576 občanského zákoníku nezpůsobila neplatnost například celé pracovní smlouvy, v níž by toto ujednání bylo obsaženo, a mezi stranami by pak platila zákonná minimální výpovědní doba dle § 51 odst. 1 zákoníku práce. Výpovědní doba je totiž sama o sobě automatickým následkem výpovědi a informace o její délce vůbec nemusí být ve výpovědi uvedena. I v případě, kdy by sice ve výpovědi uvedena byla, nicméně nesprávně, nemá tato skutečnost vliv na platnost výpovědi a pracovní poměr na jejím základě skončí uplynutím správné výpovědní doby.

Na běh, resp. dokonce i samotnou délku výpovědní doby však mohou mít vliv další skutečnosti. Tak například při realizaci hromadného propouštění u zaměstnavatele neskončí bez ohledu na výpovědní dobu pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance dříve než uplynutím 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce<sup>139</sup>.

---

<sup>136</sup> Srov. § 1 odst. 2 OZ.

<sup>137</sup> Srov. též Výkladová stanoviska AKV (XIV.) přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV dne 02.04.2014, bod 7. *Délka výpovědní doby* [on-line]. Dostupné z [www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042377](http://www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042377) [cit. 11.06.2018].

<sup>138</sup> Pro vyloučení pochybností, zda výpovědní doba začne běžet dnem předání výpovědi ve smyslu § 333 ZP, nebo prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi ve smyslu § 51 odst. 1 ZP, by však při sjednání výpovědní doby v jiných časových jednotkách bylo vhodné, aby si smluvní strany současně ujednaly, od jakého okamžiku tato výpovědní doba pobeží.

<sup>139</sup> K tomu více viz kapitola 6.4.

Při výpovědi zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů zase v důsledku uplatnění § 51a zákoníku práce může v extrémním případě činit výpovědní doba i méně než jeden den. K faktickému prodloužení výpovědní doby také dochází v případech, kdy by původní výpovědní doba měla uplynout během ochranné doby zaměstnance ve smyslu § 53 zákoníku práce<sup>140</sup>.

### **Odvolání výpovědi**

Na základě doručení výpovědi druhé straně tedy dochází k aktivaci běhu výpovědní doby. V mezidobí od předání výpovědi až do uplynutí výpovědní doby však může nastat řada okolností, které účinky výpovědi zhatí. Může se jednat o situace, kdy pracovní poměr skončí ještě dříve, než by na základě výpovědi měl. K tomu může dojít jednak uzavřením dohody o rozvázání pracovního poměru k dřívějšímu datu (například proto, že zaměstnanec si již sehnal novou práci, kam však potřebuje nastoupit dříve, a jeho současný zaměstnavatel s tím souhlasí), ale i tím, že ještě následně po předání výpovědi jedna ze stran pracovní poměr okamžitě zruší. Svými účinky tak okamžité zrušení pracovního poměru výpověď předejde.

Druhou skupinou jsou naopak situace, kdy pracovní poměr ani přes doručení výpovědi druhé straně neskončí. Smluvní strany totiž i po předání výpovědi mohou změnit názor a nalézt shodu v oboustranném zájmu na pokračování pracovního poměru. Zákoník práce s takovou situací počítá, a výslovně umožňuje odvolání výpovědi v případě, že s tím druhá smluvní strana souhlasí. Bez souhlasu druhé strany tedy výpověď jednostranně odvolat nejde. Jak odvolání, tak souhlas s ním, pak musí být vyhotoveny písemně<sup>141</sup>. Není však zapotřebí pro každé z těchto jednání vyhotovit zvláštní listinu – zcela postačí, pokud je souhlas druhé strany uveden přímo na písemném odvolání výpovědi. Odvoláním se souhlasem druhé strany se výpověď od počátku ruší, a pracovní poměr mezi účastníky tedy trvá tak, jako by nikdy nebyl vypovězen (ledaže mezitím došlo k jeho skončení jiným způsobem).

Odvolání výpovědi je možné platně učinit do skončení pracovního poměru. Výpověď není možné odvolat tehdy, došlo-li již mezitím na jejím základě k uplynutí výpovědní doby a tedy skončení pracovního poměru. Stane-li se daná výpověď předmětem soudního řízení o určení její neplatnosti, je však možné výpověď se souhlasem druhé strany odvolat ještě i v průběhu tohoto řízení, a to nejpozději do nabytí právní moci rozsudku vydaného v tomto řízení<sup>142</sup>. Podáním žaloby o určení neplatnosti výpovědi postupem dle § 72 zákoníku práce je totiž platnost výpovědi

---

<sup>140</sup> K tomu více viz kapitola 6.1.

<sup>141</sup> § 50 odst. 5 ZP

<sup>142</sup> Bělina, M.; Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 302.

zpochybněna. Z tohoto důvodu tak může být výpověď odvolána i po uplynutí výpovědní doby, která na jejím základě začala plynout<sup>143</sup>.

V souvislosti s odvoláním rozvazovacího jednání je vhodné učinit malý exkurs s ohledem na v praxi se nezdávkou vyskytující pokusy o odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. Okamžité zrušení pracovního poměru však na rozdíl od výpovědi své účinky působí - jak již z jeho samotného označení vyplývá - okamžitě, tedy doručením druhé straně. Jakmile pak pracovní poměr v důsledku okamžitého zrušení skončí, jeho znovuoobnovení v původní podobě již možné není. S tím souvisí i nemožnost určit v okamžitém zrušení pracovního poměru jiné datum skončení pracovního poměru než den doručení okamžitého zrušení druhé straně. Odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru pak nemůže mít retroaktivní účinky a není možné jím znovuoobnovit pracovní poměr, který již neexistuje (obdobně jako nelze odvolat výpověď po uplynutí výpovědní doby a s tím souvisejícím skončením pracovního poměru).

I pokud by zaměstnavatel a zaměstnanec tedy po předání okamžitého zrušení pracovního poměru našli shodu o tom, že okamžité zrušení pracovního poměru nebylo učiněno platně (například z důvodu existence některé z ochranných dob dle § 55 odst. 2 zákoníku práce), a dohodli se například na „zpětvzetí“ okamžitého zrušení, uzavřeli dohodu o „uznání neplatnosti“ či jinou dohodu o narovnání svých vzájemných vztahů, okamžité zrušení pracovního poměru zůstává platným do té doby, než by ho soud v soudním sporu shledal neplatným, případně než by strany během takového soudního sporu uzavřeli v této věci dohodu o narovnání<sup>144</sup>.

Jestliže tak v případě výpovědi se strany mohou dohodnout na jejím odvolání způsobem uvedeným výše, v případě okamžitého zrušení pracovního poměru je takový postup vyloučen. Jediný možný způsob obrany proti případné neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru tedy představuje podání žaloby o jeho neplatnost; teprve po zahájení předmětného soudního řízení mohou účastníci účinky okamžitého zrušení pracovního poměru smluvně modifikovat. I pokud by tak následně po okamžitém zrušení pracovního poměru oba účastníci pracovního poměru byli zajedno o jeho neplatnosti, nezbyvá, než aby ten, který je neplatností dotčen, se neplatnosti okamžitého zrušení dovolal soudně v souladu s ustanovením § 72 zákoníku práce<sup>145</sup>. V opačném případě se vystavuje riziku, že po uplynutí lhůty k podání předmětné žaloby v délce dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr na základě okamžitého zrušení skončit, bude okamžité zrušení

---

<sup>143</sup> Srov. Pichrt, J.; Drápal, L. a kol. *Případové studie pracovního práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 84-85.

<sup>144</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.10.1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96, který lze plně vztáhnout i na současné znění zákoníku práce a o jehož závěry se kontinuálně judikatura Nejvyššího soudu opírá. In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: JUD9344CZ.

<sup>145</sup> Případně samozřejmě mohou strany uzavřít zcela novou pracovní smlouvu, na jejímž základě začne pracovní poměr v den bezprostředně navazující na den, kdy došlo k okamžitému zrušení původního pracovního poměru.



pracovního poměru již definitivně považováno bez ohledu na jeho případné vady za platné, neboť, jak bylo uvedeno výše, své účinky může okamžité zrušení pracovního poměru pozbyt jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu o jeho neplatnosti, příp. uzavření dohody o narovnání v průběhu takového soudního řízení<sup>146</sup>.

### **Písemná forma**

Aby byl splněn požadavek písemné formy výpovědi, musí být výpověď vlastnoručně podepsaná osobou oprávněnou jednat za zaměstnavatele (nebo přímo zaměstnavatelem, je-li jím fyzická osoba), a jako taková musí být následně doručena zaměstnanci do vlastních rukou. Jak však uvedl Nejvyšší soud<sup>147</sup>, o platné předání písemné výpovědi se nejedná tehdy, pokud zaměstnavatel umožní zaměstnanci seznámit se s obsahem písemné výpovědi (například tím, že mu ji předloží k nahlédnutí) a následně zaměstnanci předá pouze fotokopii této listiny, neboť pro splnění podmínek platnosti výpovědi je nezbytné, aby písemné vyhotovení listiny s vlastnoručním podpisem jednající osoby bylo ponecháno v dispozici zaměstnance. Nedodržení písemné formy

---

<sup>146</sup> Tyto závěry v poslední době potvrdil Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 06.09.2017, sp. zn. 21 Cdo 1619/2017. V daném soudním sporu nadto byly okolnosti rozvázání pracovního poměru ještě komplikovanější – zaměstnavatel dal totiž zaměstnankyni výpověď z pracovního poměru a o měsíc později s ní okamžitě zrušil pracovní poměr. Ve vztahu k oběma rozvazovacím jednáním zaměstnankyně uplatnila u zaměstnavatele a posléze u soudu jejich neplatnost. V průběhu soudního sporu se zaměstnavatel vyjádřil tak, že okamžité zrušení považuje za neplatné, a vyplatil zaměstnankyni náhradu mzdy za období do konce výpovědní doby plynoucí na základě udělené výpovědi. S ohledem na to vzala zaměstnankyně žalobu v části týkající se neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zpět, na což zaměstnavatel zareagoval zaujetím stanoviska, podle něhož je vzhledem k neexistenci rozsudku o neplatnosti okamžitého zrušení či dohody o narovnání sporných práv mezi stranami třeba okamžité zrušení pracovního poměru považovat za platné a působící své účinky. Tento závěr zaměstnavatele následně aproboval i Nejvyšší soud s tím, že případná dohoda o narovnání musí být v souladu s § 1906 OZ vyhotovena písemně a musí obsahovat označení sporného nároku mezi stranami včetně vymezení práv a povinností, které sporný nárok mají mezi účastníky nahradit; v daném případě tedy bylo nutné, aby se účastníci v dohodě o narovnání dohodli na tom, že pracovní poměr i po doručení okamžitého zrušení pracovního poměr trval a že bude trvat i nadále. Jednání zaměstnavatele včetně doplacení mzdy v průběhu trvání sporu podmínky dohody o narovnání podle Nejvyššího soudu nespĺňuje. Lze nicméně přisvědčit závěrům analýz tohoto rozhodnutí provedených R. Fetterem a Z. Bidzinským, zveřejněným na webovém portále epravo.cz, podle nichž podmínkou řádně uzavřené dohody o narovnání není, aby projevy vůle obou smluvních stran byly učiněny na jedné listině, což potvrdil i Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 17.10.2017, sp. zn. I.ÚS 1653/17. Postačuje, je-li z písemných projevů vůle stran zjištělné, že došlo ke shodě jejich vůle. Jestliže tak zaměstnavatel ve svém písemné vyjádření v průběhu soudního sporu uvedl, že okamžité zrušení pracovního poměru považuje za neplatné a následně vyplatil zaměstnankyni částku, která tomuto postoji odpovídala, načež zaměstnankyně vzala v této části svým písemným podáním žalobu zpět, lze mít při aplikaci výkladových pravidel dle § 555 a § 556 OZ za to, že mezi stranami k uzavření dohody o narovnání ohledně neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru došlo. Je však nesporným pochybením advokáta zaměstnankyně, že se v předmětném soudním sporu na tento právní názor spolehl a vystavil tím svou klientku riziku, že soudy budou zastávat právní názor jiný, pro jeho klientku nepříznivý, a současně proti předmětnému rozhodnutí nepodal ústavní stížnost, která by mj. s ohledem na výše uvedený nálezh mohla být úspěšná. Srov. Fetter, R. W. *Odvolaání okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem a limity zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance*. [on-line]. Dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/odvolani-okamziteho-zruseni-pracovniho-pomeru-zamestnavatelem-a-limity-zvlastni-zakonne-ochrany-postaveni-zamestnance-106791.html> [cit. 16.09.2018]; a dále Bidzinski, Z. *Opravdu neslo o přepjatý formalismus?* [on-line]. Dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/opravdu-neslo-o-prepjaty-formalismus-106965.html> [cit. 16.09.2018].

<sup>147</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.11.2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010.

výpovědi pak způsobuje, že se k takovému jednání vůbec nepřihlíží, a je tedy považováno za zdánlivé<sup>148</sup> s důsledky, o nichž bylo pojednáno v kapitole 2.3.

### 5.1. Výpověď ze strany zaměstnance

Na rozdíl od zaměstnavatele může zaměstnanec dát výpověď z pracovního poměru z jakéhokoliv důvodu, případně i bez uvedení důvodu<sup>149</sup>. Pracovní poměr pak skončí uplynutím výpovědní doby<sup>150</sup>. Zaměstnanec může mít však zájem na tom, aby jeho pracovní poměr skončil dříve, než uplynutím výpovědní doby. Dohoda o zkrácení výpovědní doby nicméně možná není. Pokud již zaměstnanec výpověď zaměstnanci doručil a zaměstnavatel je připraven zaměstnance uvolnit dříve, je možné dřívějšího skončení pracovního poměru dosáhnout uzavřením dohody o rozvázání pracovního poměru k libovolnému dni, nejdříve však ke dni podpisu dohody. Výpověď současně není nutné formálně odvolávat, neboť okamžik skončení pracovního poměru v důsledku dohody o rozvázání pracovního poměru časově předejde jeho skončení na základě výpovědi, která pak již žádné účinky nepůsobí.

V případě nesouhlasu zaměstnavatele s dřívějším skončením pracovního poměru však zaměstnanec zůstává vázán svými povinnostmi dle pracovní smlouvy - tedy zejména povinností vykonávat sjednanou práci, a to po celou dobu trvání pracovní smlouvy (s výjimkami v podobě překážek v práci vyplývajících ze zákona). Smyslem výpovědní doby je umožnit druhé smluvní straně zareagovat na budoucí skončení pracovního poměru a přizpůsobit se tomu.

Má-li zaměstnanec k dispozici pro něj nabídku atraktivnějšího zaměstnání, může uvažovat o tom, že dosavadní zaměstnání i přes nesouhlas zaměstnavatele opustí dříve a na své pracoviště přestane ještě před uplynutím výpovědní doby docházet. V takovém případě se však bude jednat o neomluvenou nepřítomnost tohoto zaměstnance v práci a tedy velmi vážné porušení povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, z nichž zaměstnavatel může vyvodit důsledky. Za běžných okolností je tímto důsledkem rozvázání pracovního poměru, a to buď výpovědí či dokonce okamžitým zrušením pracovního poměru. V tomto případě však riziko tohoto následku na zaměstnance kýžený efekt nemá, obzvláště tehdy, pokud již má budoucí zaměstnání jisté a obvyklé hrozby ztrátou nároku na podporu v nezaměstnanosti či negativním pracovním posudkem jsou pro něj bezvýznamné.

---

<sup>148</sup> § 50 odst. 1 ZP

<sup>149</sup> § 50 odst. 3 ZP

<sup>150</sup> S jedinou výjimkou představovanou výpovědí v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 51a ZP, jak je uvedeno dále v této kapitole.

V úvahu však dále přichází také nárok zaměstnavatele na náhradu škody vůči takovému zaměstnanci ve smyslu § 250 odst. 1 zákoníku práce. Předmětná škoda u zaměstnavatele může spočívat v nutnosti uhrazení přesčasů jiným zaměstnancům, kteří byli nuceni absentujícího zaměstnance zastoupit, ale také kupříkladu i ve smluvní pokutě zaplacené zaměstnavatelem v důsledku nedodržení termínu zakázky vůči klientovi zaměstnavatele, pokud by prázdnu pozici nebylo možné včas obsadit nikým jiným. Vzhledem k problémům prokázat zejména příčinnou souvislost mezi absencí zaměstnance a vznikem škody jako jedním z nezbytných předpokladů úspěšného soudního uplatnění náhrady škody však zaměstnavatelé často na její vymáhání rezignují, na což také zaměstnanci obvykle spoléhají. Spornou otázkou také bývá posouzení míry zavinění zaměstnance v případě, že by zaměstnavatel chtěl uplatňovat též ušlý zisk v důsledku úmyslného zavinění škody zaměstnancem<sup>151</sup>. Zatímco o zavinění ve formě nepřímého úmyslu se jedná tehdy, pokud viník věděl, že škodu může způsobit, a s jejím případným vznikem byl srozuměn, zavinění ve formě vědomé nedbalosti je dáno tehdy, pokud viník sice věděl, že škodu způsobit může, nicméně bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí. Rozdíl mezi nepřímým úmyslem a vědomou nedbalostí pak spočívá mimo jiné v tom, zda důvody, pro které se viník spoléhal na to, že škoda nevznikne, mají charakter takových konkrétních okolností, které sice v daném případě nebyly s to škodě nakonec zabránit, ale které k tomu v jiné situaci reálně způsobilé byly<sup>152</sup>. Prokázat, že zaměstnanec chtěl skutečně škodu způsobit úmyslně, pak často může být pro zaměstnavatele v podstatě nemožné.

V důsledku tzv. neomluvených absencí však může zaměstnavatel také krátit zaměstnanci dovolenou, a to o 1 až 3 dny za každou zameškanou směnu<sup>153</sup>. Je nicméně nutné dodržet další pravidla pro krácení dovolené stanovená v § 223 odst. 3 až 5 zákoníku práce. Je-li krácena ještě nevyčerpaná dovolená, zaměstnanec není povinen tuto část dovolené zaměstnanci při skončení pracovního poměru proplatit. Může však také dojít ke krácení již čerpané dovolené – v takovém případě je zaměstnavatel oprávněn náhradu mzdy vyplacenou za následně krácenou dovolenou zaměstnanci srazit ze mzdy v souladu s § 147 odst. 1 písm. e) zákoníku práce. Pokud by ke krácení došlo až po vyplacení mzdy za poslední vykonanou práci a není tedy z čeho srážku provést, může zaměstnavatel svůj dluh po zaměstnanci vymáhat stejně jako jakoukoliv jinou pohledávku.

Pokud však zaměstnanec nové zaměstnání v době dání výpovědi z pracovního poměru nemá, je pro něj významné, že i v tomto případě má zaměstnanec nárok na pracovní volno

---

<sup>151</sup> Srov. § 257 odst. 3 ZP.

<sup>152</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.09.2014, sp. zn. 21 Cdo 2811/2013 (uveřejněný pod č. 24/2015 Sb. rozh. obč.).

<sup>153</sup> § 223 odst. 2 ZP

v rozsahu až jednoho půldne týdně za účelem vyhledání nového zaměstnání podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů (bod 11 přílohy). V praxi bývá často zažitá mylná domněnka, že možnost využití této překážky v práci představuje jakousi součást „odškodnění“ zaměstnance za výpověď ze strany zaměstnavatele, nicméně předmětné ustanovení nerozlišuje důvod, resp. stranu, která pracovní smlouvu vypovídá. Náhrada mzdy po dobu tohoto pracovního volna však zaměstnanci náleží pouze v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodu podle § 52 písm. a) až e) zákoníku práce.

Novela 2012 pak do úpravy výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnance doplnila zvláštní postup v případě, kdy je výpověď zaměstnancem dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů<sup>154</sup>. U takové výpovědi platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Na základě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 an. zákoníku práce totiž dochází ke změně subjektu na straně zaměstnavatele, a to automaticky ze zákona, bez ohledu na vůli smluvních stran pracovního poměru. Původní a přejímající zaměstnavatel jsou přitom zaměstnance povinni o přechodu informovat nejpozději 30 dnů před tím, než k přechodu dojde<sup>155</sup>, a tedy reálně by mohla nastat situace, kdy by zaměstnanec byl proti své vůli povinen pracovat pro subjekt, který si sám dobrovolně nezvolil, a to v závislosti na okolnostech až po dobu dvou měsíců (neboť výpovědní doba by po určitou dobu běžela ještě poté, co k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu zaměstnance na nový subjekt dojde). Účelem předmětného ustanovení § 51a zákoníku práce tak je umožnit zaměstnanci, aby takové situaci předešel.

V důsledku aplikace § 51a zákoníku práce proto může v extrémních případech dojít ke zkrácení výpovědní doby až na několik hodin, pokud by zaměstnanec výpověď dal v poslední den před účinností přechodu. Aby se však toto zákonné zkrácení výpovědní doby mohlo uplatnit, musí být z výpovědi jasné, že je dáвана právě v souvislosti s přechodem. Může se například jednat o vyjádření zaměstnance, že „nesouhlasí s tím, aby jeho zaměstnavatelem byla společnost XY“ nebo že „nehodlá pracovat pro pana AB“. Pokud nicméně ani jeden ze zaměstnavatelů svou informační povinnost nesplní, a zaměstnanec se o přechodu práv a povinností ze svého pracovněprávního vztahu na nového zaměstnavatele dozví teprve v den jeho účinnosti, k výpovědi podle § 51a zákoníku práce již přistoupit nemůže.

---

<sup>154</sup> § 51a ZP

<sup>155</sup> § 339 odst. 1 ZP

Uplatnění § 51a zákoníku práce přitom může pro přejímajícího zaměstnavatele představovat významnou překážku při realizaci přechodu, neboť přejímající zaměstnavatel v podstatě do posledního dne před nabytím účinnosti přechodu nemá informaci o tom, kolik zaměstnanců k němu ve skutečnosti přejde. Pro zajištění provozu přitom samozřejmě potřebuje mít k dispozici určitý počet zaměstnanců, který by bez přechodu byl nucen zajistit prostřednictvím vlastních zaměstnanců. Ustanovení § 51a je tak dalším důvodem pro vznik sporů mezi původním a přejímajícím zaměstnavatelem v souvislosti s přechodem práv a povinností podle § 338 an. zákoníku práce, a to i s ohledem na stále se vyvíjející judikaturu ve vztahu k identifikaci podmínek, při jejichž naplnění k přechodu dochází. V praxi jsou pak známy případy<sup>156</sup>, kdy nový zaměstnavatel přijetí zaměstnanců odmítá (přestože tito k němu při naplnění podmínek přechodu přecházejí ex lege), stejně jako případy, kdy se původní zaměstnavatel snaží přechodu zabránit, protože nechce o jím zaškolené a prověřené zaměstnance přijít. Za účelem zabránění přechodu jejich pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele tak například před účinností přechodu mění místo výkonu práce dotčených zaměstnanců a interně je převádí na jinou ze svých provozoven tak, aby pracovněprávní vztahy těchto zaměstnanců nespádaly do okruhu činností, kterou jsou převáděny na jiný subjekt, a automaticky přechod práv a povinností z nich vzniklých se jich tedy netýkal. Navíc, jak bylo uvedeno výše, zabránit přechodu mohou sami zaměstnanci výpovědí podle § 51a zákoníku práce, přičemž jim posléze nic nebrání v tom, uzavřít novou pracovní smlouvu s původním zaměstnavatelem.

Může také nastat situace, kdy zaměstnanec výše uvedené možnosti výpovědi podle § 51a zákoníku práce nevyužije a práva a povinnosti z jeho pracovního poměru na nového zaměstnavatele přejdou. Posléze však zaměstnanec může být překvapen zhoršením pracovních podmínek ze strany přejímajícího zaměstnavatele, s nimiž není srozuměn. Zaměstnanec má tedy samozřejmě možnost přistoupit k výpovědi z pracovního poměru se standardní výpovědní dobou, případně též uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru s novým zaměstnavatelem. Pokud se tak nicméně stane do dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu, může se následně zaměstnanec u soudu domáhat určení, že důvodem tohoto rozvázání pracovního poměru bylo právě podstatné zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem<sup>157</sup>. V případě úspěchu s touto žalobou by pak zaměstnanci náleželo odstupné ve výši dle § 67 odst. 1 zákoníku práce<sup>158</sup>, tedy v závislosti na délce trvání pracovního poměru v rozmezí jedno- až trojnásobku jeho

---

<sup>156</sup> Zejména při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů z jednoho dodavatele služeb na druhého, mezi nimiž neexistuje žádný přímý smluvní vztah.

<sup>157</sup> § 339a odst. 1 ZP

<sup>158</sup> § 339a odst. 2 ZP

průměrného měsíčního výdělku (přičemž při přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu platí kontinuita zaměstnání u předchozího i u přejímajícího zaměstnavatele). Odstupné nicméně představuje jediný nárok, kterého se zaměstnanec může v souvislosti se skončením svého pracovního poměru z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může domáhat; zaměstnanci tak kupříkladu nevzniká nárok na náhradu škody<sup>159</sup>.

Pokud se obecně týká pracovních podmínek zaměstnance po přechodu práv a povinností z jeho pracovního poměru, tyto by v zásadě měly i po přechodu zůstat zachovány<sup>160</sup>. Bezpochyby tomu tak bude v případě podmínek, které vychází z dvoustranného ujednání mezi zaměstnancem a původním zaměstnavatelem a zaměstnavatel tedy není oprávněn je jednostranně změnit. Práva a povinnosti z kolektivní smlouvy pak přechází na přejímajícího zaměstnavatele na dobu její účinnosti, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku<sup>161</sup>. U podmínek vycházejících z jednostranného rozhodnutí zaměstnavatele (např. u mzdy určené mzdovým výměrem nebo podmínek vyplývajících z vnitřních předpisů) však nelze vyloučit jejich jednostrannou změnu novým zaměstnavatelem, stejně jako by tuto změnu mohl provést i zaměstnavatel původní. Tyto změny tak ve svém důsledku mohou vést k onomu podstatnému zhoršení pracovních podmínek, jimiž je podmíněna možnost nárokování odstupného ze strany zaměstnance. Jak plyne z daného ustanovení, nejedná se o jakékoliv zhoršení, nýbrž pouze takové, které lze chápat jako podstatný zásah do postavení zaměstnance. Kritéria pro určení míry zhoršení podmínek logicky zákoník práce nestanoví, neboť vždy bude posouzení záviset na konkrétních okolnostech. Pokud by došlo ke zhoršení pouze jedné podmínky (typicky výše základní mzdy), bude se muset jednat o výraznější zhoršení, než pokud by se zhoršilo více jednotlivých pracovních podmínek zaměstnance současně (například variabilní složka mzdy, nepeněžité benefity, délka dovolené, rozsah pracovního volna poskytovaný nad rámec stanovený právními předpisy a tak podobně).

## 5.2. Výpověď z organizačních důvodů

Jak vyplývá z výše uvedeného, zaměstnanec má zájem na uvedení důvodu rozvázání svého pracovního poměru vlastní výpovědí pouze v souvislosti s případným nárokem na odstupné, a to buď při podstatném zhoršení svých pracovních podmínek po přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele, anebo také tehdy, je-li důvodem výpovědi lékařský posudek zakazující zaměstnanci konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc

---

<sup>159</sup> Viz Pichrt, J. aj. *Zákoník práce: Praktický komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 31.03.2019]. ASPI ID: KO262\_p12006CZ. Dostupné v Systému ASPI. § 339a.

<sup>160</sup> Viz čl. 3 směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

<sup>161</sup> § 338 odst. 2 ZP

z povolání ve smyslu § 52 písm. d) zákoníku práce, jestliže se se zaměstnavatelem nedohodl na jiném pracovním zařazení a současně zaměstnavatel pracovní poměr vypovědět odmítá<sup>162</sup>. Oproti tomu zaměstnavatel důvod rozvázání pracovního poměru musí ve výpovědi uvést vždy. Tento důvod musí současně skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem, a nesmí jej ani dodatečně měnit<sup>163</sup>.

První tři z taxativního výčtu výpovědních důvodů stanovených v § 52 zákoníku práce představují kategorii, kdy důvody pro jednostranné rozvázání pracovního poměru leží na straně zaměstnavatele. K ukončení pracovního poměru tak dochází z objektivních příčin v podobě změn v činnosti zaměstnavatele, případně jejím částečném či úplném ukončení. Pracovní poměr zaměstnance tak končí nikoliv jeho vlastní vinou a současně i bez jakékoliv souvislosti s jeho osobou (např. jeho zdravotním stavem či jeho jednáním). Proto je také s výpovědními důvody podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce spojen nárok zaměstnance na odstupné ve výši dle § 67 odst. 1 zákoníku práce, tj. v závislosti na délce trvání pracovního poměru ve výši od nejméně jednoho až do trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, které by mělo zaměstnanci umožnit překlenout určité období následující po výpadku jeho příjmů v důsledku ztráty zaměstnání. Pokud by nicméně zaměstnanec ještě během doby, po kterou mu měl být výpadek příjmu kompenzován odstupným, nastoupil do zaměstnání k původnímu zaměstnavateli zpět (a to i za méně výhodných podmínek, v menším rozsahu nebo „pouze“ na základě dohody o pracovní činnosti, při jejímž skončení nemá zaměstnanec žádný nárok na odstupné), je povinen odstupné, resp. jeho poměrnou část zaměstnavateli vrátit<sup>164</sup>. Pokud si zaměstnanec není tohoto ustanovení vědom, a nabídku zaměstnavatele k návratu do původní práce, avšak za méně výhodných podmínek přijme, může být posléze svou povinností vracet odstupné, resp. jeho poměrnou část, poněkud zaskočen<sup>165</sup>.

O naplnění žádného z výpovědních důvodů podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce se nicméně nejedná v případě, kdy dochází k převodu činnosti nebo části činností zaměstnavatele na jiný subjekt, v důsledku čehož dochází také k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnance na nového zaměstnavatele ve smyslu § 338 an. zákoníku práce. V souladu s judikaturou Soudního dvora Evropské unie bylo také již i Nejvyšším soudem<sup>166</sup> konstatováno, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází nejen v případě existence přímého smluvního vztahu mezi původním a přejímajícím zaměstnavatelem (o čemž v zásadě

---

<sup>162</sup> K tomu více viz. kapitola 5.3.1. zabývající se výpovědí podle § 52 písm. d) ZP.

<sup>163</sup> Srov. § 50 odst. 4 ZP.

<sup>164</sup> § 68 ZP

<sup>165</sup> Odstupným v souvislostech se dále zabývá kapitola 6.3.

<sup>166</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.07.2016, sp. zn. 21 Cdo 3712/2015.

nebyly žádné pochybnosti), ale rovněž při změně dodavatele služeb, kdy původní a přejímající zaměstnavatel mezi sebou žádný vzájemný smluvní vztah vůbec nemají. V důsledku toho tak není žádný z výpovědních důvodů dle zákoníku práce naplněn, neboť pracovní poměr zaměstnance pokračuje u nového zaměstnavatele (je ovšem nutno přiznat, že aplikace této právní úpravy činí v praxi nemalé problémy, kdy se po účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu zaměstnance k zaměstnanci „nehlásí“ ani jeden ze zaměstnavatelů, přestože je zřejmé, že jeden z nich být zaměstnavatelem musí).

Může se nicméně vyskytnout i situace, kdy původní zaměstnavatel nemá informaci o tom, že by jeho činnost přebíral jiný subjekt – například ukončí-li pronajímatel nájemní smlouvu se zaměstnavatelem týkající se nájmu prostor, v nichž zaměstnavatel provozoval restauraci, aniž by zaměstnavatele informoval o tom, že uzavřel smlouvu s novým nájemcem, který podniká v téže oblasti. Zaměstnavatel se tedy může domnívat, že k převodu jeho činností na žádný další subjekt nedochází, a přistoupí k rozvázání pracovních poměrů zaměstnanců pracujících v restauraci, jejíž provoz končí. Následně, a to buď ještě během výpovědní doby zaměstnanců, nebo i během prvních dvou měsíců po skončení pracovního poměru, kdy lze platnost výpovědi napadnout žalobou u soudu, se zaměstnavatel, případně sami zaměstnanci, dozví, že v původních prostorách přeci jen bude nový nájemce provozovat taktéž restaurační zařízení, a to za podmínek, při nichž podle zákoníku práce k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází.

Pokud bychom vyšli ze zásady, podle které se platnost určitého jednání posuzuje k okamžiku a vzhledem k okolnostem, kdy bylo učiněno<sup>167</sup>, mělo by být rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem platné za předpokladu, že v okamžiku jeho učinění nebyl nový provozovatel znám, resp. objektivně neexistoval (například v té době neexistovala shoda o podstatných náležitostech smlouvy mezi potenciálním novým zaměstnavatelem a jeho zvažovaným obchodním partnerem). Vezmeme-li však v úvahu účel předmětné úpravy zákoníku práce, implementující směrnici Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o zachování práv zaměstnanců v případě převodu vlastnictví společnosti nebo podniku, jejímž účelem je ochrana zaměstnance před propouštěním v případech, kdy jsou původní činnosti zaměstnavatele převáděny na jiný subjekt, měl by zřejmě soud v případném soudním sporu shledat výpověď neplatnou, a to právě s ohledem na účel předmětné právní úpravy, neboť by jinak mohlo být velice snadné danou právní úpravu ze strany zaměstnavatelů obcházet. Na druhou stranu, v případě pokračování zaměstnání u přejímajícího zaměstnavatele v důsledku neplatné výpovědi by zaměstnanci byli

---

<sup>167</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06.11.2012, sp. zn. 21 Cdo 2558/2011, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 08.12.2009, sp. zn. 21 Cdo 4636/2008 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.09.2008, sp. zn. 21 Cdo 2549/2007.



povinni vrátit zpět odstupné, které jim bylo vyplaceno původním zaměstnavatelem. Jestliže však v mezidobí došlo k převzetí předmětných činností, a tedy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců ve smyslu § 338 an. zákoníku práce, právo na vrácení odstupného by patrně rovněž přešlo z původního na přejímajícího zaměstnavatele (což by ekonomicky nesplňovalo původní účel).

S rozvázáním pracovního poměru z organizačních důvodů souvisí také právní úprava hromadného propouštění, jemuž se blíže věnuje kapitola 6.4.

### **5.2.1. Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části (§ 52 písm. a) zákoníku práce)**

První z výpovědních důvodů, pro které může zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr, spočívá ve zrušení zaměstnavatele nebo jeho části. Ukončuje-li tedy zaměstnavatel – fyzická osoba svou podnikatelskou činnost nebo vstupuje-li zaměstnavatel – obchodní korporace do likvidace, je zřejmé, že zaměstnance již nadále nebude moci zaměstnávat, a proto je oprávněn rozvázat jeho pracovní poměr výpovědí.

Za naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. a) zákoníku práce je však nutné považovat i situace, kdy dochází ke zrušení pouze části zaměstnavatele. Otázkou může být, nakolik tato část zaměstnavatele, resp. její činnost, musí být samostatná a nezávislá na ostatních částech zaměstnavatele. Podle § 503 občanského zákoníku je možné, aby podnikatel<sup>168</sup> rozhodl, že část jeho závodu, která vykazuje hospodářskou a funkční samostatnost, bude pobočkou. Je-li následně pobočka zapsaná do obchodního rejstříku, jedná se o odštěpný závod. Jako odštěpný závod pak může být do obchodního rejstříku zapsána i pobočka zahraniční právnické osoby – v takovém případě je takové pobočce přiděleno i samostatné identifikační číslo. V praxi také může být pro jednotlivé pobočky vedeno zcela samostatné účetnictví, které se pak pouze následně začleňuje do účetnictví celkového. Ve všech těchto případech bude zrušení pobočky naplňovat výpovědní důvod v podobě zrušení části zaměstnavatele.

Velký počet zaměstnavatelů má nicméně zřízeno také více provozoven<sup>169</sup>, a to často i po celé České republice (často se jedná například o podnikové prodejny či regionální provozy). Posouzení, zda jejich zrušení naplňuje výpovědní důvod podle § 52 písm. a) zákoníku práce v podobě zrušení části zaměstnavatele, nebo zda se bude jednat o organizační změnu ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce, srovnatelnou například s organizační změnou v podobě zrušení

---

<sup>168</sup> Tedy osoba naplňující kritéria uvedené v § 420 OZ.

<sup>169</sup> Provozovnou se ve smyslu § 17 odst. 1 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů (v textu také jako „živnostenský zákon“ nebo „ŽZ“), rozumí prostor, v němž je živnost provozována. Živnost pak může být provozována i ve více provozovnách, pokud má podnikatel právní důvod pro jejich užívání. Za provozovnu se nicméně považuje i automat nebo mobilní provozovna.

oddělení v rámci organizační struktury zaměstnavatele, může být často sporné, a ani posouzení jednotlivých aspektů samostatnosti (tj. zejména míry organizační, ekonomické, personální a účetní samostatnosti, respektive naopak provázanosti s jinými částmi zaměstnavatele<sup>170</sup>) nemusí vést k jednoznačnému závěru.

Pro zaměstnavatele by na první pohled nemuselo být toto právní rozlišení zásadní – podle § 50 odst. 4 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen důvod ve výpovědi vymezit skutkově, nikoliv právně. Pokud by tedy zaměstnavatel ve výpovědi dostatečně srozumitelně a určitě popsal skutkový stav, který je důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí, a pouze jej chybně právně kvalifikoval, není touto právní kvalifikací soud vázán. V soudním sporu o neplatnost výpovědi soud samostatně posuzuje, zda vylíčení skutkového stavu naplňuje některý z výpovědních důvodů a pokud ano, zda byly splněny všechny podmínky, které pro uplatnění takového výpovědního důvodu zákoník práce stanoví<sup>171</sup>. Problém nicméně nastává tehdy, pokud ze strany soudu dojde k překvalifikaci právního důvodu výpovědi, avšak posléze se zjistí, že podmínky pro rozvázání pracovního poměru z tohoto jiného důvodu splněny nebyly. Pokud by zaměstnavatel vycházel z toho, že rozvazuje pracovní poměr se zaměstnanci z důvodu podle § 52 písm. a) zákoníku práce, nebyl by omezován žádnou ochrannou dobou zaměstnance, neboť zákaz výpovědi se na tuto výpověď nevztahuje (srov. § 54 písm. a) zákoníku práce). Výpověď je tak možné předat i zaměstnanci v dočasné pracovní neschopnosti, na mateřské či rodičovské dovolené apod. Dospěl-li by nicméně soud následně k tomu, že skutkový stav odpovídá naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce (a nikoliv písm. a)), zákaz výpovědi by se již uplatnil a výpovědi dané zaměstnancům během trvání ochranné doby by byly shledány neplatnými, pokud by se jim tyto zaměstnanci bránili postupem dle § 69 an. zákoníku práce.

Při zrušení celého zaměstnavatele nečiní obvykle správná právní kvalifikace výpovědního důvodu zaměstnavatelům potíže. Problémy se nicméně mohou vyskytnout ve vztahu ke správnému načasování předání výpovědí, neboť proces ukončování činnosti může postupovat ve více fázích a po určitou dobu po skončení samotné podnikatelské činnosti pak mohou stále ještě dobíhat formální a administrativní procesy. Zaměstnavatel by proto propouštění zaměstnanců měl vhodně naplánovat tak, aby pracovní poměry neskončily dříve, než skutečně dojde k fyzickému ukončení

---

<sup>170</sup> Ze zkušeností autorky nicméně vyplývá, že k naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. a) ZP obvykle dochází tehdy, nejsou-li činnosti do té doby vykonávané zaměstnanci rušené části zaměstnavatele nikomu předávány. Je-li rušena složka, která nepředstavuje samostatnou část zaměstnavatele, je zpravidla nutné alespoň určitou část jejích činností převést na jiné organizační útvary zaměstnavatele. Je-li však rušena samostatná část ve smyslu § 52 písm. a) ZP, práce odpadá zcela. To samozřejmě nevylučuje například převzetí původní klientské základny jinými částmi zaměstnavatele.

<sup>171</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.08.2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000: „Není tedy rozhodující, jak zaměstnavatel důvod výpovědi právně kvalifikoval, nýbrž je věcí soudu, aby posoudil, který v zákoně uvedený výpovědní důvod je vymezeným skutkem naplněn.“

činnosti zaměstnavatele, ale současně aby se nevystavil riziku zvýšených nákladů v případě, kdy by předání výpovědi ponechal na poslední chvíli a posléze byl nucen nařídit zaměstnancům během výpovědní doby volno z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce, v souvislosti s nimiž zaměstnancům náleží náhrada mzdy ve výši jejich plného průměrného výdělku (ledaže by u zaměstnavatele bylo uplatněno konto pracovní doby).

### 5.2.2. Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (§ 52 písm. b) zákoníku práce)

Druhým výpovědním důvodem odvíjejícím se od změn v organizaci práci zaměstnavatele je situace, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část<sup>172</sup> přemísťuje. K naplnění tohoto výpovědního důvodu však nedojde vždy při přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nýbrž pouze tehdy, nespadá-li nové místo působiště zaměstnavatele do místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě se zaměstnancem. Aplikovatelnost tohoto ustanovení tak bude záviset na širí vymezení místa výkonu práce v pracovní smlouvě. Pokud by se zaměstnancem jako místo výkonu práce byla sjednána přesná adresa včetně čísla popisného ulice (např. „Ostrovní 15, Plzeň“), znamenalo by přemístění zaměstnavatele o jedno číslo popisné (např. na adresu „Ostrovní 14, Plzeň“) již naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. b) zákoníku práce. Současně přitom platí, že zaměstnanec není povinen trvale vykonávat práci mimo sjednané místo výkonu práce, ledaže se se zaměstnavatelem dohodne na změně pracovní smlouvy. I v tomto extrémním případě, kdy se pracoviště zaměstnance přemístí v řádech desítek metrů, teoreticky i pouze do jiné části v rámci jednoho a téhož komplexu budov, tak při absenci vzájemné dohody není zaměstnanec povinen práci na tomto novém pracovišti vykonávat a zaměstnavatel je tím nucen přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. b) zákoníku práce s tím spojeným nárokem zaměstnance na odstupné. Naopak, sjedná-li se zaměstnancem místo výkonu práce široce (např. jako „hlavní město Praha a Středočeský kraj“<sup>173</sup>), nemusí k naplnění výpovědního důvodu dojít ani při přemístění zaměstnavatele z jedné obce do druhé<sup>174</sup>.

---

<sup>172</sup> K pojmu „část zaměstnavatele“ se pak uplatní v zásadě totéž, co k němu bylo uvedeno ve vztahu k výpovědnímu důvodu dle § 52 písm. a) ZP.

<sup>173</sup> Široké možnosti zaměstnavatele při sjednávání místa výkonu práce byly aprobovány mj. v nálezu Ústavního soudu ze dne 12.05.2011, sp. zn. III.ÚS 3616/10, v němž Ústavní soud neshledal v daném případě závadným sjednání místa výkonu práce jako „*provozovny společnosti na území České republiky*“, přičemž odkázal na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.07.2010, sp. zn. 21 Cdo 4213/2009 a další.

<sup>174</sup> Stejnou myšlenku zákonodárce vyjádřil v ustanovení § 54 písm. a) ZP ve větě za středníkem, v němž zdůraznil, že ochranná doba zaměstnance platí „*v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána*“. Opomněl však přitom, že v takovém případě výpovědní důvod vůbec není naplněn, a zakazovat předání výpovědi je tak zcela nadbytečné.

V praxi někdy též bývá jako místo výkonu práce sjednáno například „sídlo společnosti“. V takovém případě k přemístění zaměstnavatele ve smyslu § 52 písm. b) zákoníku práce dochází tehdy, pokud se sídlo zaměstnavatele změní z adresy původního sídla, platné v okamžiku uzavření pracovní smlouvy<sup>175</sup>. Jestliže by měl zaměstnavatel při uzavírání pracovní smlouvy v úmyslu sjednat místo výkonu práce tak, aby byl zaměstnanec povinen práci vykonávat i při změně sídla zaměstnavatele, bylo by nutné jako místo výkonu práce sjednat např. „sídlo společnosti kdekoliv v rámci hl. m. Prahy“. V takovém případě však již uvedení „sídla společnosti“ postrádá význam, neboť by se zaměstnancem stačilo dohodnout, že jeho místem výkonu práce je „hl. m. Praha“.

### 5.2.3. Nadbytečnost zaměstnance (§ 52 písm. c) zákoníku práce)

První dva výše uvedené výpovědní důvody bývají v praxi až na výjimky realizovány vcelku bezproblémově. Oproti tomu výpovědi z pracovního poměru na základě § 52 písm. c) zákoníku práce se často stávají předmětem soudních sporů, a to mimo jiné i z toho důvodu, že se k užití tohoto výpovědního důvodu zaměstnavatelé často uchylují ryze účelově a jimi tvrzené organizační změny bývají pouze fiktivní, vedeny záměrem rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, ohledně něhož by jinak nebyli schopni shledat naplnění jiného výpovědního důvodu<sup>176</sup>. I proto k výpovědnímu důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce existuje poměrně obširná judikatura; ani to však nebrání tomu, aby se v praxi vyskytovaly stále další a další sporné případy, které soudy vyšších stupňů nebyly v minulosti dosud řešeny. Jak již však bylo uvedeno v úvodu této práce, není jejím účelem opakovat notoricky známé závěry, k nimž judikatura dospěla již před mnoha lety a které tvoří základ komentářové literatury. Pozornost tak bude dále soustředěna zejména na novější rozsudky z posledních let, byť některá klíčová rozhodnutí z dřívější doby nemohou být opomenuta.

Podle § 52 písm. c) zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď tehdy, stane-li se pro něj zaměstnanec nadbytečným. Tato nadbytečnost se přitom musí opírat o rozhodnutí zaměstnavatele (případně jiného příslušného orgánu) o změně jeho úkolů (např. změna zaměření podnikatelské činnosti zaměstnavatele), technického vybavení (typicky nahrazení manuální práce moderní technikou), o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce (kdy za účelem snížení mzdových nákladů bude dosavadní rozsah práce rozdělen mezi menší počet zaměstnanců, kteří v důsledku toho budou muset pracovat efektivněji) nebo o jiných

---

<sup>175</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.03.2001, sp. zn. 21 Cdo 730/2000.

<sup>176</sup> I z tohoto důvodu lze považovat za žádoucí, aby zákoník práce umožnil rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele i bez uvedení důvodu, která by byla spojena s nárokem zaměstnance na odstupné. Toto odstupné by však spíše mělo převyšovat odstupné vyplácené jinak při naplnění výpovědního důvodu dle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

organizačních změnách (například v podobě restrukturalizace jednotek zaměstnavatele či rozhodnutí o externím zajištění vedlejších činností zaměstnavatele).

Základními podmínkami naplnění tohoto výpovědního důvodu je tak jednak nadbytečnost dotyčného zaměstnance a jednak rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně, která je na jeho základě reálně provedena. Nadto dále musí tyto skutečnosti spolu souviset, a tedy musí existovat příčinná souvislost mezi rozhodnutím zaměstnavatele a objektivní nadbytečností dotyčného zaměstnance. Pokud by u zaměstnavatele byla sice organizační změna provedena, avšak nevedla by k nadbytečnosti dotyčného zaměstnance (obvykle proto, že by práce zaměstnance ve skutečnosti neodpadla), nelze s tímto zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce platně rozvázat.

Na druhou stranu, rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně je pouze faktickým, nikoliv právním jednáním, jako takové tedy nezakládá žádná práva a povinnosti a zákoník práce pro něj žádné podmínky nestanoví. V případném soudním sporu tak soud není oprávněn toto rozhodnutí nijak přezkoumávat a musí se omezit pouze na zjištění, zda bylo platně přijato<sup>177</sup>. Rozhodnutí tedy nemusí být vyhotoveno písemně, byť se tak zpravidla činí z důvodu pozdější prokazatelnosti jeho přijetí a doložení jeho obsahu (případně je přijato jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, že bylo skutečně s daným obsahem přijato – může se kupříkladu jednat o videozáznam ze zasedání statutárních orgánů obchodní korporace). Zaměstnavatel je nicméně povinen zaměstnance s rozhodnutím o organizační změně seznámit, a to i tehdy, pokud toto rozhodnutí obsahuje skutečnosti tvořící obchodní tajemství zaměstnavatele<sup>178</sup>. Zákoník práce nestanoví žádné požadavky na způsob takového seznámení, obvykle se tak děje uvedením obsahu tohoto rozhodnutí v textu výpovědi.

Vzhledem k tomu, že rozhodnutí o organizační změně není právním jednáním, nelze ani namítat jeho neplatnost, například pro rozpor s dobrými mravy podle § 580 odst. 1 občanského zákoníku. Zpochybnění platnosti výpovědi, učiněné na základě takového organizačního opatření, musí být opřeno o absenci příčinné souvislosti mezi tímto rozhodnutím a nadbytečností zaměstnance pro zaměstnavatele. Na druhou stranu však není významné, zda se později ukáže, že sledovaný efekt nebyl daným rozhodnutím dosažen a že na základě tohoto rozhodnutí jím v podstatě ani dosaženo být nemohlo – je právem zaměstnavatele činit rozhodnutí dobrá i špatná, rozumná i unáhlená, vhodná i nevhodná (za předpokladu, že se tak děje v souladu s právními

---

<sup>177</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.04.2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003 (uveřejněný pod č. 54/2005 Sb. rozh. obč.).

<sup>178</sup> Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 02.02.2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2005, má zaměstnavatel v takovém případě zajistit utajení těchto skutečností například tím, že zaměstnance upozorní na následky jeho porušení.

předpisy, aniž by byl zaměstnavatel veden nepoctivým úmyslem). Ukáže-li se v budoucnosti rozhodnutí ve světle nových skutečností chybným, je zaměstnavatel oprávněn jej změnit, resp. rozhodnout znovu a jinak, a to aniž by toto nové rozhodnutí mělo vliv na platnost výpovědi dané zaměstnanci na základě původního rozhodnutí. Na platnost výpovědi by mělo vliv pouze to, pokud by jím již od počátku zaměstnavatel sledoval jiné než jím deklarované cíle a přijetí organizačního opatření tak bylo pouze předstírané<sup>179</sup>.

Důležité také je, aby rozhodnutí bylo přijato skutečně samotným zaměstnavatelem. Protože právní předpisy v obecné rovině nestanoví, kdo je oprávněn činit u zaměstnavatele tzv. faktické jednání, vychází soudní praxe z toho, že ten, kdo je oprávněn činit za zaměstnavatele právní jednání navenek, je oprávněn i k faktickému jednání. Obecně tak platí, že rozhodnutí o organizačních změnách u zaměstnavatele činí především jeho statutární orgán, případně jiné osoby oprávněné k zastupování zaměstnavatele podle obecných právních předpisů<sup>180</sup>. V případě mezinárodních podnikatelských skupin bývá často situace taková, že rozhodnutí o organizační změně je přijato na úrovni centrál pro jednotlivé nadnárodní regiony, a lokální management na přijetí takového rozhodnutí tak nemá prakticky žádný vliv. I přesto je nezbytné, aby formálně bylo rozhodnutí přijato také lokálním vedením tak, aby se skutečně jednalo o rozhodnutí zaměstnavatele. Totéž platí v případě obchodních korporací, kdy o reorganizačních záměrech rozhodne valná hromada či jediný společník jako nejvyšší orgán společnosti, nicméně i v takovém případě je nutné, aby formálně rozhodnutí učinily také osoby, které jsou oprávněny k zastupování zaměstnavatele navenek.

Zákoník práce také nepředpisuje, jakým způsobem by v rozhodnutí o organizační změně mělo být určeno, kteří zaměstnanci se v jeho důsledku stávají nadbytečnými. Zaměstnavatel tedy nutně nemusí v rozhodnutí uvádět konkrétní pracovní pozice zastávané jednotlivými zaměstnanci, ale může se omezit například na uvedení rušeného organizačního útvaru nebo uvedení mzdové třídy v rámci určitého oddělení, pokud bude patrné, která pracovní místa zaměstnavatel v důsledku organizační změny považuje za nadále nepotřebná<sup>181</sup> (tento požadavek na míru konkrétnosti by z důvodu absence příčinné souvislosti nebyl splněn například tehdy, pokud by zaměstnavatel pouze obecně rozhodl o uskutečnění záměru spočívajícím ve snížení počtu zaměstnanců<sup>182</sup>).

---

<sup>179</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.01.2015, sp. zn. 21 Cdo 695/2014, v němž Nejvyšší soud mj. přehledně shrnul předpoklady pro rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. c) ZP a uvedl řadu odkazů na svou předchozí judikaturu.

<sup>180</sup> Viz např. z novější judikatury rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.04.2016, sp. zn. 21 Cdo 3839/2015.

<sup>181</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 09.12.2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013, a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.03.2016, sp. zn. 21 Cdo 2457/2015.

<sup>182</sup> Srov. např. Bukovjan, P. (ed.). *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivních vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 47-48.

Rovněž v případě výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) hraje svou roli načasování, jak bylo již zmíněno u výpovědního důvodu dle písm. a) – pokud by zaměstnavatel předal výpověď tak, že by pracovní poměr skončil ještě předtím, než se dle rozhodnutí zaměstnavatele stane zaměstnanec skutečně nadbytečným, mohla by být výpověď shledána soudem neplatnou. Naopak pozdní předání výpovědi vede k nutnosti zaměstnavatele ponechat zaměstnance na překážkách v práci na straně zaměstnavatele, pokud již během výpovědní doby nemá v důsledku organizační změny práci, kterou by zaměstnanci mohl přidělovat<sup>183</sup>. Optimální časová souslednost je tak následující: 1. přijetí rozhodnutí o organizační změně → 2. předání výpovědi zaměstnanci → 3. skončení pracovního poměru → 4. následující den účinnost organizačních změn.

Pokud se jedná o samotnou nadbytečnost zaměstnance, nejčastější kámen úrazu spočívá v posouzení, zda skutečně zaměstnanec objektivně nemůže tomuto zaměstnanci dále přidělovat práci, nebo zda ji spíše zaměstnanci přidělovat nechce, a proto hledá způsob, jak toho dosáhnout. Přestože to není vyloučeno, o nadbytečnost se zpravidla nejedná za situace, kdy zaměstnavatel současně na jedné straně propouští z důvodu nadbytečnosti a na druhé straně další/-ho zaměstnance přijímá, případně stávající zaměstnance zaangažuje ve větším rozsahu. Podle Nejvyššího soudu má sice zaměstnavatel právo regulovat profesní a kvalifikační složení svých zaměstnanců dle svých potřeb, nicméně v případném soudním sporu ohledně neplatnosti výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce je postavení zaměstnavatele při současném nábore nových zaměstnanců podstatně složitější<sup>184</sup>. Nemá-li nicméně zaměstnavatel skutečně možnost dále zaměstnance zaměstnávat pracemi nebo alespoň částí prací v rámci sjednaného druhu práce, a to na sjednaném místě výkonu práce, o nadbytečnost zaměstnance se jedná. Nadbytečnost zaměstnance však nelze spatřovat v situaci, kdy zaměstnavatel přijme rozhodnutí o organizační změně spočívající ve zrušení pracovní pozice zaměstnance proto, že není spokojen s pracovními výsledky tohoto zaměstnance, a z toho důvodu danou pracovní pozici vyhodnotí jako neefektivní a nepotřebnou<sup>185</sup>.

---

<sup>183</sup> Jak plyne z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27.02.2013, sp. zn. 21 Cdo 863/2012, zaměstnavatel nicméně není žádnou časovou lhůtou omezen a je bezvýznamné, jak dlouhá doba uplynula mezi přijetím rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně a dáním výpovědi. Rozhodující je pouze to, zda v době doručení stále účinky předmětného rozhodnutí trvaly a výpovědní důvod tak zůstává stále naplněn.

<sup>184</sup> Jako oprávněný postup si lze například představit situaci, kdy zaměstnavatel – vysoká škola, na jedné straně propustí odborného asistenta pro nadbytečnost, ale na druhé straně přijme docenta za účelem splnění akreditačních kritérií pro daný studijní program. Nejvyšší soud ve svém již výše citovaném rozsudku ze dne 20.11.2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013, za přijatelný označil také postup, kdy byla přijata nová zaměstnankyně ještě před dáním výpovědi jiné zaměstnankyně, a z tohoto důvodu považoval za prokázané, že tato nová zaměstnankyně nemohla obsadit pracovní místo, které se uvolnilo teprve odchodem propouštěné zaměstnankyně.

<sup>185</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.07.2016, sp. zn. 21 Cdo 4585/2016, v němž soud dospěl k závěru, že rozhodnutí o organizační změně, v důsledku které se má stát zaměstnanec pro zaměstnavatele nadbytečným, nemůže být způsobilým důvodem pro výpověď podle § 52 písm. c), pokud toto rozhodnutí bylo přijato z důvodu

Posouzení nadbytečnosti však bývá o to komplikovanější, že na rozdíl od předchozích dvou výpovědních důvodů zaměstnavatel v řadě případů nepřichází o možnost přidělování práce zaměstnanci zcela a tato práce u zaměstnavatele má být i nadále vykonávána. Po organizační změně má však být tato práce vykonávána v nižším počtu osob nebo jiným způsobem (např. za využití nové techniky). Práce propouštěného zaměstnance tak pro zaměstnavatele nadále není potřebná, a právě v důsledku toho se zaměstnanec stává nadbytečným. Přijme-li však zaměstnavatel rozhodnutí o organizační změně spočívající ve snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, musí brát v potaz, že k plánovanému snížení počtu zaměstnanců může dojít i na základě jiných okolností než rozvázáním pracovních poměrů výpovědí ze strany zaměstnavatele (např. odchodem jiných zaměstnanců z vlastní vůle). K realizaci takového rozhodnutí může též dojít sjednáním kratší pracovní doby ve smyslu § 80 zákoníku práce. Teprve poté, pokud zaměstnanec sjednání kratší pracovní doby odmítne, stane se pro zaměstnavatele nadbytečným<sup>186</sup>. Na druhou stranu, při posuzování nadbytečnosti zaměstnance nemohou být zohledňována ujednání o jiných pracovních podmínkách s výjimkou těch, která představují podstatné náležitosti pracovní smlouvy podle § 34 odst. 1 zákoníku práce. Pokud by tak mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem byl sjednán nižší pracovní úvazek a zaměstnavatel potřeboval obsadit pracovní pozici zaměstnancem po celou stanovenou týdenní pracovní dobu ve smyslu § 79 zákoníku práce, nestane se takový zaměstnanec pro zaměstnavatele nadbytečným, i kdyby zvýšení svého pracovního úvazku u zaměstnavatele odmítl, neboť zaměstnancem vykonávaná práce je pro zaměstnavatele i nadále potřebná<sup>187</sup>.

Na rozdíl od zákoníku práce účinného do konce roku 2006 však současný zákoník práce již nezakotvuje tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele (tj. povinnost nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci dle jeho pracovní smlouvy, která byla podmínkou platnosti výpovědi z pracovního poměru, nešlo-li o výpověď pro porušení tzv. pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovního poměr). Poměrně dlouhou dobu však nebylo v praxi zcela jednoznačné, jak budou soudy při posuzování nadbytečnosti zaměstnance zohledňovat skutečnost, že zaměstnavatel má v rámci své organizační struktury pro zaměstnance, jehož pracovní poměr je vypovídán, jiné vhodné pracovní místo. Tato otázka byla nicméně definitivně zodpovězena

---

nespokojenosti s pracovními výsledky tohoto zaměstnance a odůvodněním, že pracovní pozice zaměstnance „neplní svou funkci“.

<sup>186</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.11.2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013 (uveřejněný pod č. 50/2015 Sb. rozh. obč.). Tento rozsudek navazuje na dřívější rozhodnutí Nejvyššího soudu, podle nichž je při odpadnutí části pracovní náplně zaměstnance závěr o jeho nadbytečnosti možný tehdy, nedojde-li mezi ním a zaměstnavatelem k dohodě o změně obsahu pracovního poměru (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.12.2012, sp. zn. 21 Cdo 262/2012).

<sup>187</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.03.2017, sp. zn. 21 Cdo 4485/2016.



rozsudkem Nejvyššího soudu<sup>188</sup> s tím, že „zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce, i když má možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, a to i kdyby mu mohl nadále přidělovat jinou práci, která by odpovídala sjednanému druhu práce a která by pro něho byla vhodná“.

Pokud má pak zaměstnavatel při volbě nadbytečného zaměstnance na výběr z určité skupiny zaměstnanců (například jsou-li v rámci celkového počtu 20 servisních techniků rušena tři pracovní místa, přičemž všichni technici vykonávají tutéž práci), může tuto volbu učinit plně dle vlastního uvážení – má tedy právo vybrat jako nadbytečné ty zaměstnance, jejichž pracovní výsledky jsou dle jeho mínění nejslabší nebo kteří jsou pro zaměstnavatele jinak nevyhovující. I při výběru nadbytečného zaměstnance je zaměstnavatel nicméně povinen dodržovat zákaz diskriminace stanovený v § 16 odst. 2 zákoníku práce. Za diskriminační by tak mohl být považován postup, kdy jako nadbytečné zaměstnavatel označí věkově nejstarší zaměstnance<sup>189</sup>. Jak však uvádí M. Štefko, je dosud známo pouze velmi málo případů, kdy zaměstnanci se žalobou o neplatnost výpovědi z důvodu diskriminace úspěšili. Mělo by tedy být v popředí zájmů sociálních partnerů zajistit u zaměstnavatele adekvátní opatření směřující k ochraně zaměstnanců před diskriminací při rozvazování pracovního poměru, včetně podmínek pro důstojný (například pozvolný) odchod ze zaměstnání z důvodu vyššího věku, jakož i na případy rozvázání pracovního poměru potenciálně ovlivněné diskriminačními důvody včas upozorňovat<sup>190</sup>.

Riziko diskriminačního jednání zaměstnavatele z důvodu věku zvyšuje i fakt, že současný zákoník práce nestanoví žádný zvláštní postup při rozvazování pracovního poměru se zaměstnanci, kterým již vznikl nárok na starobní důchod dle § 28 an. zákona o důchodovém pojištění<sup>191</sup>, jako to umožňuje právní úprava například ve Spolkové republice Německo. Tamější právní úprava tak mimo jiné připouští, aby pracovní smlouva obsahovala ujednání o tom, že pracovní poměr končí dosažením důchodového věku zaměstnance<sup>192</sup>. Takové ujednání by přitom v České republice

---

<sup>188</sup> Jedná se o rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.09.2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011 (uveřejněný ve Sb. rozh. obč. pod č. 24/2013), proti němuž byly podány dvě neúspěšné ústavní stížnosti u Ústavního soudu. Podle Nejvyššího soudu je tak možné, že zaměstnavatel má v době přijetí rozhodnutí o organizačních změnách i jiná volná pracovní místa, která by mohl propouštěný zaměstnanec dále zastávat. Zaměstnavatel však není takové místo povinen zaměstnanci nabídnout, neboť zákoník práce účinný od 01.01.2007 tzv. nabídkovou povinnost nepřevzal.

<sup>189</sup> Jak uvedl Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 30.04.2009, sp. zn. II.ÚS 1609/08, svoboda zaměstnavatele při výběru nadbytečného zaměstnance je omezena zákazem rozlišovat dotčené osoby podle nepřijatelných kritérií. Obecné soudy proto musí zkoumat, zda jako kritérium pro výběr nadbytečných zaměstnanců nebyl skrytě zvolen zakázaný diskriminační znak.

<sup>190</sup> Štefko, M. Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku. *Právní rozhledy*. 2018, č. 15-16, s. 545-546 a s. 550.

<sup>191</sup> Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>192</sup> Viz § 10 věta třetí bod 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), který obsahuje výslovnou výjimku z obecného zákazu odlišného zacházení z důvodu věku [on-line]. Dostupné z <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/> [cit. 13.01.2019].

ve většině případů bylo v rozporu s pravidly a omezeními pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou (zejména § 39 odst. 2 zákoníku práce).

Za přijatelný však lze považovat postup, kdy jako nadbytečný bude vybrán zaměstnanec či zaměstnankyně vracející se z rodičovské dovolené (to však za podmínky, že u zaměstnavatele nevznikl početní převis zaměstnanců z důvodu přijetí „zástupu“ za zaměstnance na rodičovské dovolené na dobu neurčitou, v důsledku čehož má zaměstnavatel po návratu zaměstnance z této dovolené o jednoho zaměstnance navíc)<sup>193</sup>. Časté problémy při posouzení nadbytečnosti určitého zaměstnance totiž představují případy související s odchodem jiného zaměstnance či zaměstnankyně na mateřskou, resp. rodičovskou dovolenou. Pokud zaměstnavatel na pracovní místo dočasně uvolněné zaměstnancem, u něhož existuje dlouhodobá překážka v práci (typicky mateřská či rodičovská dovolená, může se však jednat i o neplacené volno dlouhodobějšího charakteru apod.), přijme jiného zaměstnance do pracovního poměru na dobu neurčitou, logicky bude mít v důsledku návratu původního zaměstnance z překážky v práci o jednoho zaměstnance navíc. V takovém případě však není smyslem rozhodnutí zaměstnavatele provedení skutečné organizační změny, nýbrž vyřešení situace vzniklé v důsledku pochybení zaměstnavatele při přijímání zaměstnanců (správně měl totiž zaměstnavatel substituujícího zaměstnance přijmout pouze na dobu určitou vymezenou trváním překážky v práci původního zaměstnance), a nemůže být tedy důvodem k výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce<sup>194</sup>. Naopak v jiném rozhodnutí soud uvedl, že zaměstnanec se stane nadbytečným i tehdy, když jiná zaměstnankyně na téže pozici odchází na mateřskou dovolenou a vzniká tedy potřeba, aby někdo přebíral její práci. Podle Nejvyššího soudu však nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou pracovní poměr zaměstnance nekončí a nedochází tím ke snížení stavu zaměstnanců, kterého chce zaměstnavatel organizační změnou dosáhnout<sup>195</sup>.

Názorová rozdílnost také může panovat ohledně situace, kdy se zaměstnavatel rozhodne k zajištění určité části pracovních úkolů nikoliv své vlastní, nýbrž externí zaměstnanci. Při běžném

---

<sup>193</sup> Srov. Výkladová stanoviska AKV (XXI.), přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV dne 01.02.2017v Mladé Boleslavi, I. část, bod 4. Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně. In: *Práce a mzda*. 2017, č. 11, s. 54-55.

<sup>194</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.04.2005, sp. zn. 21 Cdo 2095/2004, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.01.2009, sp. zn. 21 Cdo 440/2008. Podle Nejvyššího soudu za stavu, kdy zaměstnavatel při přijímání nového zaměstnance již musí vědět, že se dříve či později vrátí původní zaměstnanec z mateřské či rodičovské dovolené, vytvoří přijetím tohoto nového zaměstnance uměle nadbytečnost, kterou posléze nelze odstranit výpovědí jednoho z těchto zaměstnanců dle § 52 písm. c) ZP. Srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.12.2017, sp. zn. 21 Cdo 4568/2017, v němž Nejvyšší soud znovu potvrdil, že důvodem nadbytečnosti zaměstnance nemůže být jiné organizační uspořádání zaměstnavatele spojené s nahrazením činnosti původního zaměstnance nově přijatým zaměstnancem, a to přestože součástí pracovní náplně tohoto nového zaměstnance jsou i další činnosti nad rámec pracovního zařazení původního zaměstnance. Důležité však je, že u zaměstnavatele nenastala situace, kdy by neměl možnost vůbec nebo ani v původním rozsahu plnit svou povinnost podle § 38 odst. 1 písm. a) ZP, tedy přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, jejímž důvodem by byla nepotřebnost zaměstnance pro zaměstnavatele.

<sup>195</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06.09.2011, sp. zn. 21 Cdo 2534/2010.

outsourcingu by měl být důvod k výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce naplněn, ledaže by se tímto způsobem jednalo o obcházení povinnosti výkonu závislé práce výlučně na základě základního pracovněprávního vztahu<sup>196</sup>. Zaměstnanci se však mohou stát potenciálně nadbyteční také tehdy, rozhodl-li by se zaměstnavatel uzavřít smlouvu o dočasném přidělení jiných zaměstnanců s agenturou práce podle § 308 zákoníku práce, a nahradit tak část svých kmenových zaměstnanců zaměstnanci agenturními. Lze nicméně souhlasit se závěrem AKV<sup>197</sup>, podle něhož však v takovém případě nejde o organizační změnu, nýbrž pouze změnu personálního charakteru, a nedochází tak k naplnění podmínek výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce, a to přestože využití dodání pracovní síly prostřednictvím agentury práce pro zaměstnavatele představuje zvýšenou míru flexibility v reakci na kolísání jeho potřeby v počtu zaměstnanců (např. z důvodu dočasného omezení odbytu, poptávky nebo naopak krátkodobého prudkého, avšak již dopředu časově omezeného, nárůstu téhož). Nenastává však situace, kdy by se zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nepotřebným z toho důvodu, že by práce jím vykonávaná odpadla, resp. pro zaměstnavatele nebyla dále potřebná, a zaměstnanec se tedy pro zaměstnavatele nestává nadbytečným ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce.

### 5.3. Výpověď ze zdravotních důvodů

Zatímco první kategorie výpovědních důvodů s osobou zaměstnance nijak nesouvisí, výpovědní důvody podle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce mají základ ve zdravotním stavu zaměstnance, resp. jeho změně, v jejímž důsledku nemůže zaměstnanec v dlouhodobém horizontu pokračovat ve výkonu sjednané práce. V případě výpovědi podle písm. d) je důvodem nezpůsobilosti zaměstnance k práci pracovní úraz, nemoc z povolání (nebo ohrožení takovou nemocí), případně dosažení maximální přípustné expozice, a jedná se tak o následky výkonu práce pro zaměstnavatele. Z tohoto důvodu proto zaměstnanci přísluší v souvislosti s touto výpovědí odstupné. Výpověď podle písm. e) je pak odrazem změny zdravotního stavu zaměstnance, k němuž došlo z obecných důvodů nemajících svůj původ ve výkonu sjednané práce, a proto zaměstnanci při uplatnění tohoto důvodu žádné odstupné nenáleží. V obou případech je však

---

<sup>196</sup> Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20.11.2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003, zaměstnavateli nic nebrání určité úseky své činnosti zajišťovat jinak, než svými zaměstnanci v pracovněprávním vztahu. Nejvyšší soud nicméně v tomto rozsudku stanovil podmínku, že takový postup není možný při plnění běžných úkolů zaměstnavatele vyplývajících z předmětu jeho činnosti. Vycházel přitom z tehdejšího znění § 1 odst. 6 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do 30.09.1999. Tato právní úprava byla později převzata do § 13 ZZ, avšak později zrušena s ohledem na definici závislé práce a povinnosti jejího výkonu výlučně v základním pracovněprávním vztahu podle § 3 ZP.

<sup>197</sup> Viz Výkladová stanoviska AKV (III.), bod 1. *Propuštění pro nadbytečnost z důvodu náhrady vlastních zaměstnanců agenturními* [on-line]. Dostupné z <http://www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042451/> [cit. 25.08.2018].

nezbytné, aby podkladem pro výpověď byl lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb, případně rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek následně přezkoumává (dále jen „*lékařský posudek*“).

### **K problematice závaznosti lékařských posudků a souvisejícím legislativním změnám**

Lékařské posudky se mohou vztahovat buď ke zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě nebo k zdravotnímu stavu zaměstnance v souvislosti s uznáním nemoci z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání<sup>198</sup>. Podle ust. § 43 odst. 3 zákona o specifických zdravotních službách<sup>199</sup> může závěr lékařského posudku znít tak, že posuzovaná osoba je pro posuzovaný účel zdravotně způsobilá, že je zdravotně nezpůsobilá, zdravotně nezpůsobilá s podmínkou nebo že dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost. Kromě toho může lékařský posudek také uvádět, zda zdravotní stav osoby splňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byla posuzována. Závěr o tom, že osoba je zdravotně nezpůsobilá (bez dalšího), však může obsahovat jen lékařský posudek vydávaný v rámci vstupní zdravotní prohlídky; v ostatních případech, kdy osoba není zdravotně způsobilá, musí lékař uvést v posudku závěr o tom, že posuzovaná osoba pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci<sup>200</sup>. Pouze tento závěr pak zaměstnavatele opravňuje k rozvázání pracovního poměru zaměstnance výpovědí podle § 52 písm. e) zákoníku práce.

Jak uvádí mj. J. Tomšej, až do 1. listopadu 2017, kdy byl zákon o specifických zdravotních službách novelizován zákonem č. 202/2017 Sb., nebyl zřejmý vztah mezi závěrem o zdravotní nezpůsobilosti s podmínkou a závěrem o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti, a rovněž nebylo zřejmé, za jakých okolností má být použit závěr o splňování předpokladů nebo požadavků k posuzované práci z hlediska zdravotního stavu<sup>201</sup>. Pokud tak lékař vydávající posudek se zaměstnavatelem nespolečně pracoval, čelil často zaměstnavatel nejistotě, zda posudkový závěr naplňuje podmínky výpovědního důvodu dle zákoníku práce, neboť § 52 písm. e) zákoníku práce počítá pouze se závěrem ve formě „*dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti*“. Z tohoto důvodu tak § 43 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách od 1. listopadu 2017 ukládá lékařům povinnost použití závěru korespondujícího se zákoníkem práce včetně povinnosti zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci dle § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

---

<sup>198</sup> Viz také Šubrt, B. Významné změny v oblasti pracovnělékařských služeb – II. část. *Práce a mzda*. 2017, č. 10, s. 9.

<sup>199</sup> Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (v textu také jako „*zákon o specifických zdravotních službách*“ nebo „*ZSZS*“).

<sup>200</sup> § 43 odst. 4 ZSZS

<sup>201</sup> Tomšej, J. *Pracovnělékařské služby*. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 78.

Předmětné ustanovení zákona o specifických zdravotních službách také vymezuje definici dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci, podle níž se jím rozumí již stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významné pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, pokud lze předpokládat, že bude trvat déle než 180 dnů, pokud by současně výkon této práce vážně ohrozil zdraví zaměstnance<sup>202</sup>.

Formulace „*vážně ohrozil zdraví zaměstnance*“ navazuje na ust. § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, které umožňuje zaměstnanci okamžitě zrušit pracovní poměr tehdy, pokud podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu v době 15 dnů od předložení tohoto posudku neumožní výkon jiné pro něj vhodné práce. Před účinností předmětné novely zákona o specifických zdravotních službách tento závěr však zpravidla lékařské posudky neobsahovaly. Jak uvádí B. Šubrt<sup>203</sup>, teoreticky může nastat situace, kdy zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. e) zákoníku práce, avšak následně jej nepřevéde na jinou vhodnou práci, neboť zaměstnanec není zdravotně způsobilý k výkonu žádné práce. Po uplynutí 15 dnů od doručení lékařského posudku se závěrem o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnavateli však následně zaměstnanec může přistoupit k okamžitému zrušení svého pracovního poměru, v důsledku čehož by mu podle § 56 odst. 2 zákoníku práce měla od zaměstnavatele příslušet náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby. Tento postup však neodpovídá účelu předmětné právní úpravy, když možnost okamžitého zrušení pracovního poměru má zaměstnanci usnadnit rozvázání pracovního poměru u zaměstnavatele, který se staví laxně k možnému ohrožení zdraví zaměstnance, a nikoliv nahrazovat zaměstnanci odstupné, které by mu jinak v případě výpovědi podle § 52 písm. e) zákoníku práce nenáleželo. Pokud by zaměstnavatel platnost takového okamžitého zrušení napadl žalobou, měl by soud této žalobě s ohledem na účel předmětné právní úpravy vyhovět. Ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce požaduje, aby zaměstnavatel zaměstnanci umožnil „*výkon jiné pro něho vhodné práce*“. Jestliže jediná pro zaměstnance vhodná práce je žádná práce, nelze tuto skutečnost klást k tíži zaměstnavateli. Nepřidělováním žádné práce je tak za výše uvedených okolností povinnost převedení zaměstnance z práce ohrožující jeho zdraví splněna, a důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru tak není naplněn<sup>204</sup>.

---

<sup>202</sup> Podle předcházející judikatury (např. rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 04.10.2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010) bylo přitom možné považovat nezpůsobilost zaměstnance za dlouhodobou zpravidla jen tehdy, měla-li podle poznatků lékařské vědy trvat déle než rok.

<sup>203</sup> Šubrt, B. Významné změny v oblasti pracovnělékařských služeb – II. část. *Práce a mzda*. 2017, č. 10, s. 10.

<sup>204</sup> Srov. též § 2 odst. 2 OZ, podle něhož se není možné dovolávat slov právního předpisu proti jeho smyslu.

Nové ustanovení § 43 odst. 5 zákona o specifických zdravotních službách dále stanoví, že v případech vydávání posudku pro určení, zda je onemocnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (a nikoliv za účelem posouzení zdravotní způsobilosti k práci), se v posudkovém závěru o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti také uvede, zda posuzovaná osoba smí, nebo naopak nesmí nadále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání (analogicky je nutné dovodit, že případně také pro ohrožení nemocí z povolání). Takový závěr pak koresponduje s vymezením výpovědního důvodu podle § 52 písm. d) zákoníku práce a rovněž možností převedení zaměstnance na jinou práci dle § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Pokud se týká lékařského posudku jako podkladu pro zaměstnavatele při vyhodnocení naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. d) nebo písm. e) zákoníku práce, lze považovat za klíčový rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.01.2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015, publikovaný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek<sup>205</sup>, v němž Nejvyšší soud potvrdil již dříve vyslovené závěry o tom, že lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb (popř. rozhodnutí příslušného správního orgánu, které jej přezkoumává), nemůže autoritativně a závazně stanovit, zda posuzovaný zaměstnanec skutečně dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost. V případě lékařských posudků vydaných v období od 1. dubna 2012, kdy zákon o specifických zdravotních službách nabyl účinnosti, tak bylo nutné lékařský posudek považovat pouze za nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance, a nikoliv rozhodnutí příslušného orgánu nebo jiný správní akt ve smyslu § 135 odst. 2 občanského soudního řádu, z něhož by soud byl v případném soudním sporu povinen vycházet. I pokud se tedy zaměstnavatel spolehl na lékařský posudek obsahující závěr o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance a dal zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď z pracovního poměru, mohl soud v řízení o určení neplatnosti takové výpovědi dospět na základě znaleckého posudku k závěru, že zaměstnanec dlouhodobě zdravotní způsobilost nepozbyl.

Tuto argumentaci Nejvyšší soud opřel o ustanovení § 47 odst. 4 zákona o specifických zdravotních službách v tehdy platném znění, z něhož vyplývalo, že v případě lékařského posudku se postupuje tak, jako kdyby šlo o „vyjádření, osvědčení, ověření nebo sdělení“ správního orgánu ve smyslu části čtvrté správního řádu<sup>206</sup>. Novelou zákona o specifických zdravotních službách provedenou zákonem č. 202/2017 Sb. bylo toto ustanovení změněno tak, že vydání lékařského

---

<sup>205</sup> Uveřejněný pod č. 42/2017 Sb. rozh. obč.

<sup>206</sup> Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

posudku je považováno za rozhodnutí vydané správním orgánem. Důvodová zpráva<sup>207</sup> k této novele uvádí, že vydání lékařského posudku poskytovatelem zdravotních služeb je třeba považovat za úkon prvoinstančního charakteru, jehož přezkum se řídí postupem dle správního řádu. Jako takový je pak lékařský posudek po nabytí právní moci pro zaměstnance a zaměstnavatele závazný, čímž je rovněž respektována skutečnost, že zdravotní způsobilost nebo zdravotní stav nelze posuzovat s velkým časovým odstupem, a to „zejména s ohledem na rychlou dynamiku vývoje zdravotního stavu“. Současně je však třeba mít i nadále na paměti nález Ústavního soudu ze dne 23.09.2008, sp. zn. Pl.ÚS 11/08, podle něhož je nutné nakládat s lékařským posudkem jako s kterýmkoliv jiným důkazem a účastníci tak mohou využít jiných prostředků ke zpochybnění posudkových závěrů. Obecné soudy by se tak a priori neměly omezovat výhradně na přezkum splnění formálních náležitostí lékařského posudku a vyhýbat se zkoumání správnosti jeho závěrů, zpochybnitelných prostřednictvím jiných důkazů. Pokud se tedy zaměstnavatel na obsah lékařského posudku, resp. jeho závěr spolehne, přičemž následně vyjde v soudním řízení o neplatnost výpovědi dané zaměstnavatelem na základě takového posudku, že závěr posudku byl nesprávný, bude rozvazovací jednání zaměstnavatele neplatné se všemi negativními důsledky pro zaměstnavatele s tím spojenými. Škodu, která v důsledku toho zaměstnavateli vznikne, tak zaměstnavatel jedině může vymáhat po poskytovateli pracovnělékařské péče, který chybný posudek vydal.

Je jistě žádoucí, aby zaměstnanci nebyli zbaveni možnosti obrany před pro ně závažnými důsledky lékařského posudku vydaného smluvním poskytovatelem služeb zaměstnavatele, které skutečně ne vždy bývají kvalitní a v plném souladu s právními předpisy. Na druhou stranu se tím zaměstnavatel ocitá v nelehké pozici, kdy sám zdravotní způsobilost zaměstnance posoudit nemůže a je nucen se na vydaný posudek spolehnout. Lze samozřejmě namítnout, že je věcí zaměstnavatele, aby po svém smluvním poskytovateli pracovnělékařské péče vyžadoval řádné a bezvadné plnění a při nespokojenosti s jeho službami tohoto poskytovatele vyměnil. V praxi však situace nebývá vždy tak jednoduchá – na mnoha místech není kvalitních poskytovatelů dostatek, resp. bývá obtížné vůbec úroveň poskytovaných služeb zjistit. Nový poskytovatel pak také samozřejmě nebude mít zkušenosti a povědomí o specifikách provozu zaměstnavatele, zvláštních podmínkách některých pracovišť u zaměstnavatele, a mohou mu tak určité souvislosti unikát. V případech, kdy hlavní poskytovatel zajišťuje na regionálních pracovištích zaměstnavatele své

---

<sup>207</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2017 Sb., změna zákona o specifických zdravotních službách a dalších zákonů (Parlament ČR, Poslanecká sněmovna, 2013-2017, tisk č. 874/0). In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: LIT235019CZ.

služby prostřednictvím subdodavatelů, navíc může úroveň služeb jednoho a téhož poskytovatele značně kolísat.

Omezeně aplikovatelné pak jsou závěry dalšího poměrně nedávného rozhodnutí Nejvyššího soudu<sup>208</sup>, podle něhož nemohl být lékařský posudek způsobilým podkladem pro výpověď z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance, pokud současně neuváděl příčinu této zdravotní nezpůsobilosti. Při absenci uvedení příčiny nezpůsobilosti tak nebylo možné vycházet z toho, že se jedná o zdravotní nezpůsobilost z důvodu tzv. obecného onemocnění a tedy výpovědní důvod podle § 52 písm. e) zákoníku práce. Tento závěr si přitom do jisté míry protiřečil s tím, že pokud má být lékařský posudek považován jako pouhé dobrozdání, měl by být rozhodující skutečný zdravotní stav zaměstnance a ne případné vady posudku. Zaměstnavatel se tedy nemohl na posudek sice spoléhat, ale současně se ani nemohl obejít bez něj<sup>209</sup>. I tento judikurní požadavek byl nicméně vyřešen novelou § 43 odst. 5 zákona o specifických zdravotních službách účinnou od 1. listopadu 2017, která stanoví povinnost posudkového lékaře uvést, zda zaměstnanec smí nebo nesmí nadále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání, a současně připouští, že je možné tuto skutečnost uvést již v rámci posudku se závěrem o dlouhodobém pozbytí zdravotní nezpůsobilosti, je-li v tu dobu již známa (což však zejména u nemocí z povolání zpravidla není).

Paralelně vedle výše uvedených závěrů Ústavního a Nejvyššího soudu pak současně konstantně judikuje Nejvyšší správní soud, že proti rozhodnutí o přezkoumání lékařského posudku není přípustná správní žaloba<sup>210</sup>. Tomuto komplexnímu judikurnímu vývoji se tedy ve vztahu k chápání lékařských posudků museli zaměstnavatelé přizpůsobit – v podstatě jediný způsob však

---

<sup>208</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.12.2013, sp. zn. 24 Cdo 224/2013. Podle Nejvyššího soudu skutečnost, že právní úprava nestanovila povinnost uvést důvod pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance, umožnila automatické uplatnění výpovědi podle § 52 písm. e) ZP bez nároku na odstupné, čímž by však mohlo docházet ke krácení práv zaměstnanců v případech, kdy zdravotní nezpůsobilost pramení z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, resp. dalších důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP.

<sup>209</sup> Jak uvádí AKV, je zapotřebí rozlišovat existenci lékařského posudku jako takovou a oproti tomu možné napadení správnosti závěrů tohoto posudku v rámci soudního řízení. Jestliže tak jednou ustanovení § 52 písm. d) a písm. e) ZP stanoví, že předpokladem jejich uplatnění je vydání lékařského posudku s určitým závěrem, nelze připustit, že by zaměstnavatel mohl rozvázat pracovní poměr výpovědí i bez takového posudku a spoléhat se na to, že se jeho laický odhad v případném soudním sporu dodatečně potvrdí. Nelze totiž samozřejmě předpokládat, že by se všichni dotčení zaměstnanci proti výpovědi bránili soudně, v důsledku čehož by zaměstnavatel mohl dosáhnout platného rozvázání pracovního poměru i bez jakéhokoliv lékařského posudku, což je neakceptovatelné (srov. Bukovjan, P. (ed.). *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivních vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 197).

<sup>210</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17.04.2014, č.j. 4 Ads 121/2013-31, jakož i rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14.03.2018, č.j. 1 As 23/2018-15, v němž Nejvyšší správní soud opětovně konstatoval, že jakékoliv vady lékařského posudku mohou být účinně namítány ve sporu o neplatnost výpovědi, která byla na základě takového posudku zaměstnanci předána, a to z toho důvodu, že samotný lékařský posudek nezakládá, nemění, neruší ani závazně neurčuje práva a povinnosti účastníků pracovněprávního vztahu – pouze obsahuje posouzení zdravotního stavu zaměstnance a jako takový je podkladem pro navazující právní jednání.



pro zaměstnavatele představuje vyvinutí většího tlaku na smluvního poskytovatele pracovnělékařských služeb a kvalitu vydávaných lékařských posudků.

Postup při jejich vydávání je upraven v § 41 an. zákona o specifických zdravotních službách. Do 10 pracovních dnů ode dne převzetí posudku může zaměstnanec i zaměstnavatel podat návrh na jeho přezkoumání poskytovateli, který posudek vydal<sup>211</sup>. Tento návrh na přezkum však nemá odkladný účinek, jestliže z jeho závěru vyplývá, že posuzovaná osoba je pro účel, pro nějž byla posuzovaná, zdravotně způsobilá s podmínkou nebo pokud dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost<sup>212</sup>. Právní účinky takového posudku tedy dle § 44 odst. 4 písm. a) zákona o specifických zdravotních službách nastávají dnem jeho prokazatelného předání. V souvislosti s tím však mohou vznikat velké prodlevy mezi vydáním posudku a vyřešením otázky pokračování, resp. ukončení pracovního poměru daného zaměstnance, jak je vysvětleno též dále.

### **5.3.1. Zdravotní nezpůsobilost z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (§ 52 písm. d) zákoníku práce)**

Zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. d) zákoníku práce tehdy, pokud zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo onemocnění nemocí z povolání (nebo ohrožení touto nemocí). Výpovědní důvod je naplněn také tehdy, dosáhne-li zaměstnanec nejvyšší přípustné expozice, která byla pro pracoviště stanovena rozhodnutím krajské hygienické stanice podle § 82 odst. 2 písm. d) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů (ohrožení nemocí z povolání a dosažení nejvyšší přípustné expozice bude dále v textu zahrnováno pod nemoc z povolání, ledaže by výslovně bylo uvedeno jinak). Definice pracovního úrazu je v současnosti obsažena v ust. § 271k zákoníku práce, který rovněž v souvislosti s nemocí z povolání odkazuje na zvláštní právní předpis – tím je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů; současně předmětné ustanovení odkazuje na vymezení činností považovaných za plnění pracovních úkolů, resp. činnosti v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, obsažené v ustanoveních § 273 a 274 zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že § 271k odst. 3 zákoníku práce stanoví, že pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět, je nutné zohlednit rovněž § 274a zákoníku práce, který cestu do zaměstnání a zpět vymezuje. Ohrožení nemocí z povolání se pak rozumí změny zdravotního stavu vymezené v § 347 zákoníku práce. Problematika pracovních úrazů, nemocí z povolání, jejich odškodňování

---

<sup>211</sup> § 46 ZSZS

<sup>212</sup> § 46 odst. 3 ZSZS

a rovněž související bohatá judikatura nicméně přesahuje rámec a možnosti této práce, která se jimi proto zabývat nebude<sup>213</sup>.

Při posuzování souvislosti ztráty zdravotní způsobilosti s pracovním úrazem musí nejprve zaměstnavatel rozhodnout, zda se v případě předmětného úrazu skutečně jednalo o pracovní úraz ve smyslu zákoníku práce, a pokud ano, zda za něj zaměstnavatel odpovídá. Následné posouzení tohoto pracovního úrazu jako příčiny ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance pak učiní poskytovatel pracovnělékařské péče při vyhotovení posudku.

Předtím, než u zaměstnance dojde k uznání nemoci z povolání, musí proběhnout relativně dlouhý proces. Řízení o uznání nemoci z povolání je zahájeno buď na základě podnětu poskytovatele pracovnělékařské péče, který nejprve vydá posudek o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti, prozatím bez závěru o příčině tohoto pozbytí. Řízení o uznání nemoci z povolání však může zahájit i sám zaměstnanec. Do skončení tohoto řízení, které může objektivně trvat řadu měsíců, není zaměstnavatel schopen učinit závěr o tom, zda by měl pracovní poměr se zaměstnancem rozvázat výpovědí podle § 52 písm. d), nebo písm. e) zákoníku práce. Nemůže-li po tuto dobu převést zaměstnance na jinou práci, k níž má zaměstnanec zdravotní způsobilost, bude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele, po dobu jejíhož trvání zaměstnanci náleží náhrady mzdy.

Spory vznikají také v souvislosti s výpovědí z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance na základě obecného onemocnění, jestliže současně dle lékařského posudku není zaměstnanec s ohledem na svůj zdravotní stav schopen vykonávat žádnou práci, na kterou by bylo možno ho u zaměstnavatele převést. Až do uplynutí výpovědní doby tak zaměstnanec žádnou práci u zaměstnavatele vykonávat nemůže; je nicméně otázkou, zda se jedná o překážku v práci na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele a zda by měla být spojená s nárokem zaměstnance na náhradu mzdy. Tuto situaci totiž zákoník práce nijak neřeší. Přestože tyto případy nejsou v praxi ojedinělé, autorce je známo dosud pouze jediné veřejně dostupné soudní rozhodnutí<sup>214</sup>, podle něhož náhrada mzdy přísluší zaměstnanci pouze tehdy, pokud takovýto nárok zákoník práce stanoví, což pro tyto případy zákoník práce ani jiný právní předpis nečiní. Svou argumentaci soud mimo jiné opřel o úpravu zákoníku práce (§ 139), která s převedením zaměstnance na jinou práci z důvodu obecného onemocnění, po kterém zaměstnanec dosahuje nižšího než původního výdělku, nespojuje nárok zaměstnance na doplatek ke mzdě

---

<sup>213</sup> Dané téma je přenecháno jiné odborné literatuře, která se jím zabývá komplexně – viz např. Šenk, Z. *Pracovní úrazy v judikatuře*. Praha: ANAG, 2013.; nebo Mikyska, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. 4. vydání. Praha: ANAG, 2010.

<sup>214</sup> Jedná se o rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích ze dne 01.03.2012, sp. zn. 23Co 619/2011. In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: JUD225216CZ.

do výše původního výdělku. Zákoník práce tak vychází z principu, že v případě nezpůsobilosti zaměstnance vykonávat sjednaný druh práce z důvodu obecného onemocnění si zaměstnanec nese pokles mzdy ze svého. Právně se podle soudu jedná o společnou překážku v práci na straně zaměstnance i zaměstnavatele, s níž zákoník práce právo zaměstnance na náhradu mzdy nespojuje.

Otázkou však zůstává, jak by měla být posouzena situace, kdy zaměstnavatel zaměstnance na žádnou jinou práci nepřeveďte nikoliv proto, že by zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost úplně ke všem druhům práce, nýbrž z toho důvodu, že toto převedení není z provozních důvodů možné. Lze se však domnívat, že i takový případ by měl být posouzen jako společná překážka v práci na straně zaměstnance i zaměstnavatele, neboť primární příčinou nutnosti převedení zaměstnance je změna ve zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu původní sjednané práce. V případech, kdy je dáována výpověď podle § 52 písm. d) zákoníku práce, je posouzení existence práva zaměstnance na náhradu mzdy jednodušší, a to s ohledem na nároky zaměstnance při odškodnění pracovního úrazu či nemoci z povolání (mj. práva na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti podle § 271b zákoníku práce).

Dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance může zaměstnavatel kromě rozvázání pracovního poměru vyřešit tedy také převedením zaměstnance na jinou práci. Volba podléhá uvážení zaměstnavatele a možnost rozvázání pracovního poměru výpovědí není podmíněna tím, že by zaměstnavatel neměl možnost zaměstnance na jinou pro něj vhodnou práci převést<sup>215</sup>. Dojde-li proto k naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. d) zákoníku práce, je pro zaměstnavatele nejvýhodnějším řešením převedení zaměstnance na jinou práci v rámci sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě (za předpokladu, že k této jiné práci je zaměstnanec zdravotně způsobilý). V takovém případě jedná zaměstnavatel plně v souladu se svými povinnostmi dle zákoníku práce a současně také v rámci svých oprávnění na základě pracovní smlouvy. Jestliže není možné převést zaměstnance na jinou práci v rámci sjednaného druhu práce, a to buď z provozních důvodů nebo vzhledem k zdravotnímu stavu zaměstnance (nebo kombinaci obojího), je zaměstnavatel oprávněn zaměstnance převést i na práci jiného druhu<sup>216</sup>. Pokud zaměstnanec s touto prací souhlasí, dochází mezi stranami ke změně pracovní smlouvy v rozsahu ujednání o druhu vykonávané práce ve smyslu § 40 odst. 1 zákoníku práce a pracovní poměr tedy v této změněné podobě může neomezeně pokračovat.

---

<sup>215</sup> Srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 03.11.2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016, v němž mimo jiné Nejvyšší soud odkázal na své předchozí o závěry o tom, že lékařský posudek v občanském soudním řízení autoritativně nestanoví, že by posuzovaný zaměstnanec skutečně pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost, na druhou stranu však může sloužit ke zjištění skutkového stavu věci tehdy, pokud oba účastníci ani soud nemají proti jeho závěrům výhrady.

<sup>216</sup> § 41 odst. 4 ZP

Pokud však zaměstnanec s převedením nesouhlasí, je sice povinen tuto práci i přesto vykonávat, avšak převedení představuje pouze provizorní řešení do doby, než mezi stranami dojde ke shodě ohledně dalšího pokračování, resp. skončení pracovního poměru - zaměstnavatel je povinen předem se zaměstnancem zamýšlenou dobu převedení projednat a vydat mu potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání<sup>217</sup>. Pokud má navíc převedení trvat déle než 21 pracovních dnů v kalendářním roce, je nutné jej projednat s odborovou organizací. Jestliže ani po uplynutí avizovaného trvání převedení nedojde mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem k žádné dohodě, není zaměstnavatel oprávněn vyžadovat, aby zaměstnanec práci mimo svůj původně sjednaný druh práce, se kterou nesouhlasí, vykonával donekonečna (a to mj. s ohledem na zákaz nucených prací dle čl. 9 Listiny). V takovém případě je nutné dovodit, že vzhledem k absenci jiných možností v pokračování pracovního poměru by měl zaměstnavatel rozvázat tento pracovní poměr výpovědí, neboť dle Nejvyššího soudu výraz „může dát“ v úvodní části ustanovení § 52 zákoníku práce je za těchto okolností nutné vykládat jako „musí dát“.

S výpovědí podle § 52 písm. d) zákoníku práce je totiž spojeno právo zaměstnance na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, přičemž zaměstnavatelé často hledají způsoby, jak se tomuto následku vyhnout. Pokud zaměstnavatel výpověď odmítá zaměstnanci předat proto, aby se vyhnul své povinnosti k výplatě odstupného podle § 67 odst. 2 zákoníku práce, může pracovní poměr ukončit výpovědí zaměstnanec, a to aniž by to bylo na újmu jeho právu na odstupné<sup>218</sup>. Nejedná se přitom o nárok na náhradu škody vůči zaměstnavateli ve výši odpovídající výši odstupného, vzniklý z důvodu porušení povinnosti zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. d) zákoníku práce; podle Nejvyššího soudu zaměstnanci za těchto okolností vzniká přímo samotný nárok na odstupné, neboť zákoník práce jej ve svém ustanovení § 67 váže na skončení pracovního poměru z důvodu tam stanoveného. Okolnost, který z účastníků pracovněprávního vztahu skončení pracovního poměru nakonec vyvolal, tak není z hlediska smyslu a účelu § 67 odst. 2 zákoníku práce podstatná.

V průběhu nebo i před zahájením řízení o uznání nemoci z povolání však může nastat také situace, kdy ani jedna ze stran nemá zájem na pokračování pracovního poměru, avšak zaměstnanec má obavy pracovní poměr ukončit sám, neboť se nechce připravit o případné právo na odstupné v případě, kdy by mu byla nemoc z povolání uznána. Současně však je v jeho zájmu eliminovat

---

<sup>217</sup> § 41 odst. 7 ZP

<sup>218</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.01.2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016. Podle Nejvyššího soudu musí být přihlédnuto k tomu, že převedení zaměstnance na jinou práci bez jeho souhlasu nemůže představovat definitivní řešení otázky dalšího pracovního zařazení zaměstnance, nýbrž pouze provizorní a dočasnou úpravu platící do doby, než dojde k dohodě stran ohledně dalšího zaměstnávání zaměstnance u zaměstnavatele. Proti tomuto rozsudku byla podána ústavní stížnost, která však byla usnesením Ústavního soudu ze dne 09.05.2018, sp. zn. IV.ÚS 1368/18, odmítnuta.

riziko, že by musel o výplatu odstupného zaměstnavatele žalovat. Zaměstnavatel však naopak odstupné vyplácet nechce do doby, než bude nemoc z povolání skutečně pravomocně uznána (pro tento případ je pak připraven odstupné vyplatit). V takovém případě mohou zaměstnanec a zaměstnavatel přistoupit k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, v níž bude sjednáno, že bude-li po uzavření dohody vydán lékařský posudek konstatující vznik nemoci z povolání v době trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele, je zaměstnavatel povinen zaplatit zaměstnanci odstupné odpovídající částce dle § 67 odst. 2 zákoníku práce, a to například do jednoho měsíce od nabytí právní moci takového lékařského posudku.

### **5.3.2. Pozbytí zdravotní způsobilosti z důvodu obecného onemocnění**

#### **(§ 52 písm. e) zákoníku práce)**

Důvodem pro výpověď dle § 52 písm. e) je skutečnost, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu sjednané práce. Tento závěr se přitom v lékařském posudku o zdravotní způsobilosti k práci uvede v případě všech pracovnělékařských prohlídek s výjimkou prohlídky vstupní. Na rozdíl od výpovědního důvodu dle písm. d) však v tomto případě ke změně zdravotního stavu a ztrátě zdravotní způsobilosti zaměstnance nevedly okolnosti spočívající ve výkonu práce pro zaměstnavatele, nýbrž jiné, obecné důvody.

Jak bylo uvedeno výše, vzhledem k poměrně turbulentní judikatuře Nejvyššího a Nejvyššího správního soudu, doplněné nálezem Ústavního soudu, by zaměstnavatel měl k předání výpovědi podle § 52 písm. e) zákoníku práce přistoupit teprve tehdy, bude-li mít k dispozici lékařský posudek obsahující výslovný závěr o tom, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu sjednané práce, a to z důvodu obecného onemocnění. V opačném případě se vystavuje riziku, že v případném sporu o neplatnost takové výpovědi soud výpověď shledá neplatnou z důvodů nedostatku lékařského posudku. Navíc i v případě splnění všech formálních náležitostí posudku zaměstnavatel stále nese riziko, že v průběhu soudního řízení bude obsah posudku na základě znaleckého posudku vyvrácen, v důsledku čehož bude výpověď také neplatná.

Přestože by tedy vzhledem k závěrům judikatury, která lékařský posudek považuje za „nezávazné dobrozdání“ přezkoumatelné soudem jako kterýkoliv jiný důkaz, měl být zaměstnavatel k výpovědi oprávněn i tehdy, je-li schopen závěr o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance učinit na základě jiných faktorů (např. je-li fyzicky pracujícím zaměstnanci přiznán invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně), nelze v tomto směru ignorovat znění ust. § 52 písm. e) zákoníku práce, které zaměstnavatele opravňuje k výpovědi jen tehdy, je-li dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance odvozena od závěru „*lékařského posudku*

vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává“. Zde lze skutečně přisvědčit názoru, že rozšiřování okruhu předpokladů pro dovození závěru o dlouhodobé ztrátě zdravotní způsobilosti by mohlo vést k nepřipustnému ohrožení práv zaměstnance v oblasti skončení pracovního poměru a bylo v rozporu se zásadou zvláštní zákonné ochrany jeho postavení. Bez existence lékařského posudku s příslušným závěrem tak nemůže dojít k naplnění daného výpovědního důvodu.

#### **5.4. Výpověď pro nesplňování předpokladů nebo požadavků podle § 52 písm. f) zákoníku práce**

Výpověď podle § 52 písm. f) zákoníku práce představuje v pořadí tohoto ustanovení první z výpovědních důvodů, který se bezprostředně vztahuje k zaměstnancem vykonávané práci, přestože i tento výpovědní důvod může (avšak nemusí) za určitých okolností také ještě nastat bez zavinění zaměstnance. Předmětné ustanovení nicméně rozlišuje mezi nedostatky zaměstnance, které spočívají v nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce, a mezi nesplňováním požadavků pro řádný výkon sjednané práce. Nesplňování požadavků se pak může projevit mimo jiné v neuspokojivých pracovních výsledcích – tento případ tak představuje další subkategorii daného výpovědního důvodu.

##### **5.4.1. Nesplňování předpokladů**

Pokud zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, je zřejmé, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě vyžadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával. Pozbyde-li zaměstnanec oprávnění k výkonu činnosti představující jeho pracovní náplň, není dle právních předpisů oprávněn danou činnost dále konat a pracovní smlouva tak nemůže být nadále realizována. Typicky se jedná o situace, kdy zaměstnanec například pozbyde řidičské oprávnění nebo je mu v rámci správního nebo trestního řízení uložen zákaz výkonu určité činnosti. Vedle kvalifikačních předpokladů mohou být dalšími předpoklady kromě dalšího bezúhonnost, minimální věková hranice nebo české státní občanství<sup>219</sup>.

Může se jednat také o předpoklad, který pro výkon sjednané práce právní předpisy zavedly zcela nově až během trvání pracovního poměru zaměstnance. V takovém případě je obvykle přímo daným právním předpisem stanoveno přechodné období umožňující dotčeným osobám přizpůsobit se nové právní úpravě tak, aby do budoucna předpoklad začaly splňovat (např. získáním vyššího

---

<sup>219</sup> Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hürka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 24.06.2018]. ASPI ID: KO262\_2006Z. Dostupné v Systému ASPI. § 52 písm. f).

stupně vzdělání, podstoupením kvalifikační zkoušky apod.). Pokud se to však zaměstnanci nepodaří, je zaměstnavatel ode dne účinnosti nové právní úpravy oprávněn pracovní poměr zaměstnance vypovědět, a to i kdyby po určitou dobu nesplňování předpokladu zaměstnanci toleroval<sup>220</sup>. Tento stav však nelze kvalifikovat jako nadbytečnost zaměstnance ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť práce dosud vykonávaná zaměstnancem ve skutečnosti neodpadla, pouze byly pro její výkon stanoveny nové předpoklady. Z důvodu nesplňování těchto předpokladů pak zaměstnanec nemůže své pracovní úkoly řádně vykonávat, nestává se však pro zaměstnavatele nadbytečným<sup>221</sup>.

Pokud by se zaměstnancem v pracovní smlouvě bylo sjednáno více druhů práce, přičemž zaměstnanec by přestal splňovat předpoklady (případně též požadavky) k výkonu pouze některého z nich, nebude výpovědní důvod dle § 52 písm. f) zákoníku práce naplněn, protože zaměstnavatel nadále může zaměstnanci přidělovat práci ve zbývajícím rozsahu sjednaném v pracovní smlouvě<sup>222</sup>. Pokud tak je v pracovní smlouvě zaměstnance sjednán jako druh práce například „řidič, pomocná síla ve skladu“, přičemž zaměstnanec pozbyde řidičské oprávnění, je zaměstnavatel nucen buď nadále zaměstnance zaměstnávat na pozici pomocné síly ve skladu, anebo, není-li tato práce pro něj s ohledem na aktuální provozní situaci potřebná, mu dát výpověď z pracovního poměru, ovšem z důvodu nepotřebnosti zaměstnance podle § 52 písm. c) zákoníku práce (se souvisejícím nárokem zaměstnance na odstupné), a to i kdyby původně zaměstnanec pomocné práce ve skladu vykonával pouze výjimečně.

Předmětem soudních sporů již v minulosti bylo také posouzení splňování konkrétních předpokladů stanovených právními předpisy. Nejvyšší soud se tak například zabýval výkladem bezúhonnosti jakožto předpokladu pro výkon práce pedagogického pracovníka<sup>223</sup>. Dospěl přitom k závěru, že není možné rozsah tohoto předpokladu omezit pouze na absenci trestního odsouzení, nýbrž že je nutné do něj zahrnout i bezúhonnost občanskou a morální, odpovídající důstojnosti, autoritě a obecné slušnosti, s níž by měl být výkon práce pedagogického pracovníka, majícího vliv na výchovu a zdravý vývoj mládeže, vždy spojen. Kupříkladu účinkování ve veřejně dostupných filmech či představeních s erotickou tematikou tak může svědčit o tom, že dotyčná osoba předpoklad bezúhonnosti nesplňuje.

---

<sup>220</sup> Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20.08.2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011, může výpovědní důvod pro nesplňování předpokladů existovat i delší dobu, než se jej zaměstnavatel rozhodne uplatnit. Výpovědní důvod však musí trvat i v době, kdy byla posléze zaměstnanci výpověď dána.

<sup>221</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 03.06.2008, sp. zn. 21 Cdo 2383/2008.

<sup>222</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.07.2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015.

<sup>223</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.02.2015, sp. zn. 21 Cdo 550/2014.

Za zcela výjimečných okolností lze nicméně na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnával i takového zaměstnance, u něhož vyvstanou pochybnosti ohledně jeho splňování všech předpokladů k výkonu sjednané práce. Takovým případem se zabýval Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 10.02.2017, sp. zn. II.ÚS 3350/15. Podstata projednávané věci, v níž se shodly soudy prvního i druhé stupně a posléze i Nejvyšší soud, spočívala v posouzení, zda zaměstnankyně splňovala odbornou kvalifikaci požadovanou pro výkon práce učitele druhého stupně základní školy. Tato otázka byla mezi účastníky sporná, a to i s ohledem na skutečnost, že k získání zpochybňované kvalifikace zaměstnankyně došlo v 70. letech minulého století. Ústavní soud ve svém nálezu připomněl, že každé ustanovení právního předpisu musí být vykládáno v souladu s jeho smyslem a je nutno se vyhnout takovému výkladu, který by v konkrétním případě vedl ke zjevné nespravedlnosti. Ústavní soud zdůraznil, že vedle sporu o kvalifikaci je nutné také zohlednit skutečnost, že zaměstnavatel v dohodě se zaměstnankyní změnil dobu trvání pracovního poměru zaměstnankyně z doby určité na dobu neurčitou, a to již tehdy, kdy byl v účinnosti právní předpis požadující předmětnou kvalifikaci. Pokud tedy zaměstnavatel později tvrdil, že zaměstnankyně tuto kvalifikaci nemá, musel si toho být vědom již v okamžiku prodlužování pracovního poměru zaměstnankyně, a to i s ohledem na fakt, že zaměstnankyně u něj tehdy pracovala již po dobu šesti let.

Podle Ústavního soudu je tak nutné při nejednoznačné právní úpravě upřednostnit výklad odpovídající projevené vůli smluvních stran, kterou v tomto případě představuje sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou. Vzhledem k tomu, že znění právního předpisu stanovící kvalifikační požadavek bylo možné vyložit vícero způsoby, shledal Ústavní soud, že ukončení pracovního poměru zaměstnankyně z důvodů upravených sporným předpisem došlo k porušení jejích základních práv, konkrétně práva na svobodnou volbu povolání. Nad rámec toho Ústavní soud uvedl, že je zapotřebí odlišovat situaci, kdy se zaměstnanec teprve uchází o určitou pracovní pozici a kdy je namístě pečlivě prověřovat, zda pro ni má odpovídající kvalifikaci, od situace, kdy zaměstnanec již danou práci (nadto delší dobu) v pracovním poměru vykonává – v takovém případě je namístě „*volit maximálně zdrženlivý až citlivý přístup*“. Dle názoru Ústavního soudu je třeba vzít také v potaz, že pro praxi jsou často důležitější i poznatky a zkušenosti, které žádná škola v rámci teoretické přípravy poskytnout nemůže.

### **Převedení na jinou práci**

Jelikož ani během výpovědní doby zaměstnanec nemůže konat původně sjednanou práci (vzhledem k tomu, že nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy, kterou jsou pro to vyžadovány), je zaměstnavatel oprávněn jej po tuto dobu převést na jinou práci v souladu



s § 41 odst. 2 písm. a) zákoníku práce. Zaměstnanec může být přitom převeden i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě (pro který nesplňuje předepsané předpoklady), a to i bez svého souhlasu. Zaměstnavatel je nicméně povinen přihlídnout k tomu, aby tato přechodná práce byla pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i jeho kvalifikaci<sup>224</sup>. Pokud však zaměstnanec s převedením nesouhlasí a přesáhne-li převedení 21 pracovních dnů v kalendářním roce, může jej zaměstnavatel převést pouze po projednání s odborovou organizací<sup>225</sup>. Nepřevede-li však zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci a zaměstnanec tedy žádnou práci až do uplynutí výpovědní doby nevykonává, nenáleží zaměstnanci žádná náhrada mzdy, neboť se jedná o překážku v práci na straně zaměstnance, s níž právní předpisy nárok na náhradu mzdy nespojují. Ze zákoníku práce rovněž nevyplývá, že by zaměstnavatel byl za těchto okolností povinen zaměstnance na jinou práci převádět (zaměstnavatel je k tomu pouze oprávněn a záleží tedy na jeho uvážení, zda toho využije). Zaměstnavatel má možnost převést zaměstnance na jinou práci z důvodu pozbytí předpokladů pro výkon sjednané práce i předtím, než přistoupí k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. f) zákoníku práce. Ustanovení § 41 odst. 2 písm. c) zákoníku práce totiž převedení na jinou práci umožňuje až na dobu celkem 30 pracovních dnů v kalendářním roce a tedy do vyřešení situace v případě, kdy by pozbytí předpokladů bylo pouze dočasného charakteru.

#### **5.4.2. Nesplňování požadavků a neuspokojivé pracovní výsledky**

Zatímco předpoklady pro výkon sjednané práce jsou stanoveny právními předpisy a spory v souvislosti s nimi tak bývají spíše ojedinělé (byť jak vyplývá z výše uvedeného případu, k němuž se musel vyslovit až Ústavní soud, i takové mohou nastat), požadavky pro řádný výkon práce určuje přímo zaměstnavatel, a to na základě do jisté míry subjektivních kritérií. Může se také jednat o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé. Se zaměstnancem lze nicméně rozvázat pracovní poměr pouze pro nesplňování takových požadavků, které jednak skutečně se sjednaným druhem práce souvisejí a které jsou současně pro výkon sjednané práce přiměřené, a to vzhledem k okolnostem výkonu dané práce – musí zde tedy být souvislost mezi nesplňováním požadavku a mírou kvality vykonané práce<sup>226</sup>. Zaměstnavatelé jsou při stanovení požadavků

---

<sup>224</sup> § 41 odst. 6 ZP

<sup>225</sup> § 46 ZP

<sup>226</sup> Jak Nejvyšší soud uvedl ve svém rozsudku ze dne 21.10.2008, sp. zn. 21 Cdo 4059/2007, požadavky stanovené zaměstnavatelem musí být ospravedlnitelné a přiměřené okolnostem případu, neboť v opačném případě by se jednalo o nepřipustnou libovůli, resp. o zneužití práva. Zaměstnavatel je tak oprávněn stanovit pro své zaměstnance kritéria dle vlastního uvážení, nicméně tato kritéria musí splňovat podmínku objektivní přiměřenosti s ohledem na okolnosti výkonu dané práce.

(a případné výpovědi po jejich nesplňování) rovněž povinni dodržovat princip rovného zacházení – požadavky by měly být pro všechny zaměstnance na téže pracovní pozici se stejnými pracovními úkoly stejné (lze samozřejmě, opět vzhledem k okolnostem, akceptovat mírné objektivní odchylky, například vzhledem k délce praxe jednotlivých zaměstnanců či mírné odlišnosti úkolů, postavení nebo odpovědnosti daného zaměstnance). Zaměstnavateli nelze klást k tíži, pokud by se rozhodl rozvázat pracovní poměr pouze s jedním z více zaměstnanců, kteří stanovené požadavky nesplňují, neboť uplatnění výpovědního důvodu představuje právo, nikoliv povinnost zaměstnavatele. Na druhou stranu si však zaměstnavatel musí být v takovém případě vědom toho, že takový postup může poukazovat na absentující souvislost daného požadavku s výkonem sjednané práce, a musí být v případném soudním sporu schopen prokázat opak.

Požadavky pro výkon sjednané práce mohou být velice různorodé, odvíjející se od povahy práce. Zaměstnavatel je také oprávněn je v průběhu času měnit. Typickým příkladem nově stanoveného požadavku bývá znalost, resp. určitá úroveň znalosti cizího jazyka, a to s ohledem například na rozšíření zahraniční klientely zaměstnavatele. Často také nové požadavky souvisí s rozvojem moderních technologií a schopnostmi zaměstnance je ovládat. Zaměstnavatel také jako požadavek nezbytný k výkonu určité práce může stanovit uzavření dohody o odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených zaměstnanci k vyúčtování podle § 252 an. zákoníku práce nebo souhlas zaměstnance s vysíláním na pracovní cesty v určitém rozsahu. Zákoník práce nepředepisuje žádnou formu ani způsob stanovení požadavků zaměstnavatelem. S ohledem na transparentnost a pozdější prokazatelnost lze však doporučit, aby požadavky byly stanoveny písemně a zaměstnanec s nimi byl prokazatelně seznámen. Podmínkou také je, aby k nesplňování požadavků docházelo bez zavinění zaměstnavatele. Toto zavinění by bylo možné spatřovat například v tom, pokud by zaměstnavatel nevytvořil adekvátní organizační či jiné podmínky pro splnění stanovených požadavků. Na druhou stranu však nesplňování požadavků nemusí být zaviněno ani samotným zaměstnancem – zákoník práce tímto způsobem dává zaměstnavateli možnost rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který pro výkon sjednané práce není s ohledem na potřeby zaměstnavatele vhodný, nejčastěji z hlediska jeho kvalifikace, schopností či osobnostních rysů, což se v praxi často projeví právě neuspokojivými pracovními výsledky daného zaměstnance.

Právě skutečnost, že tyto špatné výsledky vznikají, i když jinak je zaměstnanec „bezproblémový“ a nedopouští se žádného porušování svých povinností, je odlišujícím kritériem mezi výpovědí podle § 52 písm. f) pro nesplňování požadavků a výpovědí podle písm. g) pro porušování (nejčastěji soustavné méně závažné) povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, které musí být zaměstnancem zaviněno.

Neuspokojivé pracovní výsledky naopak mohou vzniknout i při dodržení veškerých předepsaných povinností zaměstnance, a jsou tak spíše odrazem zaměstnancovy nevhodnosti pro výkon sjednané práce (u vedoucích zaměstnanců se například může jednat o používání nevhodných metod při řízení týmu či neschopnosti získání si přirozené autority vůči podřízeným). Není však vyloučeno, aby neuspokojivé pracovní výsledky pramenily mimo jiné i z porušování některé z povinností zaměstnance. Rozlišení mezi těmito dvěma výpovědními důvody tak bývá v praxi pro zaměstnavatele často obtížné. Nesprávné posouzení výpovědního důvodu přitom může vést až k neplatnosti dané výpovědi, a to z toho důvodu, že zákoník práce předepisuje jiné podmínky při výpovědi pro neuspokojivé pracovní výsledky (písemná výzva k jejich odstranění v přiměřené lhůtě) a výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinností (upozornění na možnost výpovědi). Přestože tak soud není vázán právní kvalifikací výpovědi učiněné zaměstnavatelem (a zaměstnavatel ji ve výpovědi ani učinit nemusí), platnost výpovědi při její překvalifikaci soudem často ztroskotá na tom, že nebyly dodrženy podmínky předepsané zákoníkem práce pro druhý typ výpovědi. Soud tak například shledá, že ze strany zaměstnance skutečně došlo k opakovanému porušení jeho povinností, které by jinak pro výpověď postačovalo, nicméně výzvu k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků nelze samu o sobě považovat za upozornění na možnost výpovědi (ledaže by byl zaměstnavatel natolik obezřetný, že by do výzvy podle písm. f) právě s ohledem na riziko možné pozdější překvalifikace výpovědního důvodu zakomponoval i požadavky dle písm. g) včetně výslovného upozornění na možnost výpovědi.

K posunu ve vnímání výpovědního důvodu podle § 52 písm. f) zákoníku práce pak došlo na základě rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 25.06.2017, sp. zn. 21 Cdo 2930/2015, v němž se Nejvyšší soud zabýval platností rozvázání pracovního poměru výpovědí se zaměstnancem na pozici řidiče tramvaje z důvodu nedodržování jízdního řádu a dalších drobných provinění, ale zejména také nenošením předepsaného stejnokroje (služební uniformy). Nejvyšší soud v tomto rozhodnutí nejprve zopakoval, že pokud ze strany zaměstnance nedochází ani k nedbalostnímu porušení jeho pracovních povinností, nemůže dojít k naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. g) zákoníku práce, ale případně pouze výpovědního důvodu podle § 52 písm. f) zákoníku práce z důvodu nesplňování požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon práce, přičemž důvod tohoto nesplňování je zcela nepodstatný. Rozhodující pro posouzení, zda vytýkané jednání představuje nesplňování požadavků nebo porušování povinností, tedy je, zda jednání zaměstnance vykazuje alespoň nedbalostní porušení zaměstnancových povinností.

Ve vztahu k povinnosti zaměstnance nosit při práci oděv předepsaný zaměstnavatelem však dospěl Nejvyšší soud k závěru, že až na výjimky tuto povinnost zaměstnanci nestanoví právní předpisy (ledaže by byl pracovní oděv součástí osobních ochranných prostředků, které jsou

zaměstnanci podle § 106 odst. 4 písm. d) zákoníku práce povinni používat). Protože takovou povinnost nemůže jednostranně stanovit ani pracovní řád, nemůže zaměstnanec nepoužíváním předepsaného oděvu porušit žádnou svou povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Stanovení povinnosti nošení služebního stejnokroje tak podle Nejvyššího soudu představuje požadavek zaměstnavatele ve smyslu § 52 písm. f) zákoníku práce, a jeho neplnění tak může být důvodem pouze pro výpověď podle písm. f) a nikoliv podle písm. g) zákoníku práce, neboť zde nedochází k porušování povinností zaměstnance.

Zatímco u předpokladů stanovených právními předpisy pak není výjimkou situace, kdy je zaměstnanec během trvání pracovního poměru přestane splňovat (např. výše zmíněná ztráta řídičského oprávnění), u požadavků stanovených zaměstnavatelem k tomu obvykle nedochází – pokud dotýčný požadavky nesplňuje od počátku, zaměstnavatel s ním obvykle pracovní smlouvu vůbec neuzavře, případně se zaměstnancem zruší pracovní poměr během zkušební doby. Častější je tak situace, kdy zaměstnavatel stanoví požadavek nový. V takovém případě musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci dostatečnou a vzhledem k povaze požadavku přiměřenou lhůtu k tomu, aby se novému požadavku mohl přizpůsobit a svou práci vykonávat i v budoucnu. Není-li toho však zaměstnanec schopen, je zaměstnavatel oprávněn jej po uplynutí této lhůty propustit<sup>227</sup>. Pokud nicméně zaměstnavatel již při vzniku pracovního poměru ví, že zaměstnanec určitý požadavek nesplňuje, a přesto s ním pracovní smlouvu uzavře, aniž by dal zaměstnanci jeho nedostatek jakýmkoliv způsobem najevo, resp. dohodl se s ním na termínu, do kdy zaměstnanec tento nedostatek odstraní, není oprávněn později této skutečnosti využít jako záminky pro naplnění výpovědního důvodu dle písm. f). Může samozřejmě nastat i situace, kdy zaměstnanec přestane požadavky splňovat i po určité době trvání svého pracovního poměru (například proto, že neudrží a neobnovuje svou kvalifikaci ve smyslu § 230 odst. 1 a 2 zákoníku práce). To se však obvykle odrazí ve zhoršení pracovních výsledků zaměstnance – pokud má zaměstnanec například složenu jazykovou či jinou kvalifikační zkoušku, ale své jazykové schopnosti nebude aktivně udržovat, formálně sice bude i nadále kvalifikační požadavek splňovat, nicméně jeho výstupy, při nichž by tato kvalifikace měla být uplatněna, a tedy i jeho pracovní výsledky budou mít zhoršující se tendenci.

---

<sup>227</sup> Dle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19.09.2018, sp. zn. 21 Cdo 3795/2017, může k naplnění výpovědního důvodu dokonce dojít i před uplynutím takové lhůty, a to za předpokladu, že je v daný okamžik vzhledem k okolnostem již zjevné, že v době zbývající do uplynutí lhůty k odstranění neuspokojivých výsledků již ani dojít nemůže. Tyto okolnosti mohou spočívat například ve stavu rozpracovanosti pracovních úkolů zaměstnance vzhledem k jejich povaze a množství, způsobu hodnocení pracovních výsledků u zaměstnavatele a lze také přihlídnout i k dosavadnímu přístupu zaměstnance k plnění pracovních povinností.

Rozhodne-li se posléze zaměstnavatel z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků přistoupit k rozvázání pracovního poměru zaměstnance, musí dodržet zákonem stanovený postup. Zaměstnavatel tak musí zaměstnance nejprve písemně vyzvat k odstranění těchto neuspokojivých pracovních výsledků a v této výzvě mu stanovit přiměřenou dobu k jejich odstranění. Pokud v této době k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků ze strany zaměstnance nedojde, resp. pokud by případné zlepšení bylo pouze přechodného charakteru<sup>228</sup>, je zaměstnavatel oprávněn jej propustit. Musí tak nicméně učinit nejpozději do 12 měsíců od doručení předmětné výzvy zaměstnanci. I v tomto případě se bude přiměřenost stanovené lhůty ke zlepšení pracovních výsledků odvíjet od okolností výkonu sjednané práce a bude tak vždy individuální. Dojde-li navíc k tomu, že zaměstnanci bude objektivně zabráněno v tom, aby danou lhůtu využil (ocitne-li se zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti nebo pokud dojde k neočekávané změně v podmínkách výkonu jeho práce, například v podobě výpadku kolegy, který je třeba zaměstnancem pokrýt apod.), musí zaměstnavatel lhůtu adekvátně prodloužit. Obecně lze nicméně říci, že délka stanovené lhůty by se měla pohybovat spíše v rádech několika týdnů až měsíců, takže několikadenní lhůta bude s vysokou pravděpodobností nedostatečná. Vzhledem k tomu, že výzva k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků se týká možného skončení pracovního poměru, jako taková musí být zaměstnanci v souladu s § 334 odst. 1 zákoníku práce doručena do jeho vlastních rukou<sup>229</sup>. V žádném případě tak nepostačuje sdělení takové výzvy pouze ústní formou ani její zaslání prostým e-mailem nesplňujícím podmínky doručování zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací podle § 335 zákoníku práce.

Na rozdíl od výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce a okamžitého zrušení pracovního poměru však není v případě výpovědi podle § 52 písm. f) zákoníku práce zaměstnavatel omezen časovou lhůtou, během níž by byl nucen k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem nesplňujícím předpoklady či požadavky k výkonu sjednané práce přistoupit. Zaměstnavatel tak může zaměstnanci poskytnout prostor dle svého uvážení k tomu, aby se mohl pokusit předpokladům a požadavkům vyhovět. Podmínkou však je, aby zaměstnanci daný předpoklad nebo požadavek ke dni předání výpovědi stále nesplňoval – zaměstnance tedy nelze sankcionovat zpětně<sup>230</sup>.

---

<sup>228</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.09.2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008 (uveřejněný pod č. 42/2010 Sb. rozh. obč.), podle jehož závěrů není zapotřebí nové výzvy k odstranění opakujících se neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance, které se objeví v době posledních 12 měsíců od první písemné výzvy k jejich odstranění, a to i přesto, pokud by na základě této výzvy zaměstnanec neuspokojivé výsledky dočasně odstranil.

<sup>229</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 04.09.2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012.

<sup>230</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.12.1976, sp. zn. 5 Cz 52/76. In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: JUD2155CZ.

Ve vztahu k výpovědi podle § 52 písm. f) zákoníku práce se nicméně v plném rozsahu uplatní ochranné doby, během jejichž trvání nelze dát zaměstnanci výpověď. Tato skutečnost může přitom představovat problém tehdy, pokud je zaměstnanec uznán na základě lékařského posudku poskytovatele pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci. V takovém případě se uplatní zákaz výpovědi podle § 53 odst. 1 písm. e) zákoníku práce. Zaměstnavatel tedy nemůže s dotyčným zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. f) zákoníku práce, a je povinen jej převést na jinou práci v souladu s § 41 odst. 1 písm. f) zákoníku práce. Zákaz výpovědi vůči zaměstnavateli přitom bude trvat do té doby, než zaměstnanec bude znovu shledán způsobilým pro noční práci, anebo bude lékařským posudkem konstatováno, že tuto způsobilost pozbyl dlouhodobě<sup>231</sup>, což značně omezuje efektivní použití tohoto výpovědního důvodu.

### **5.5. Výpověď pro porušování jiných povinností podle § 52 písm. h) zákoníku práce**

Poměrně ustálený okruh výpovědních důvodů, které personální praxe využívala již za účinnosti předchozího zákoníku práce, byl Novelou 2012 rozšířen o nový výpovědní důvod v podobě § 52 písm. h) zákoníku práce. Nicméně již při přijetí stávajícího zákoníku práce byla zaměstnavatelům nově stanovena povinnost vyplácet zaměstnancům náhradu mzdy v určité výši po dobu prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti, která posléze nabyla účinnosti k 1. lednu 2009<sup>232</sup>. Již od počátku účinnosti této povinnosti, přenášející na zaměstnavatele část nákladů nemocenského pojištění, obsahoval zákoník práce možnost zaměstnavatele tuto náhradu mzdy snížit nebo vůbec neposkytnout v případě, kdy zaměstnanec porušil stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek<sup>233</sup>. V praxi však toto oprávnění bylo zaměstnavateli považováno za nedostatečný sankční prostředek vůči zaměstnancům, kteří režim dočasné pracovní neschopnosti zneužívají, a to obzvláště pro nejhrušší případy jeho porušení – jedná se zejména o situace, kdy zaměstnanec dobu své dočasné pracovní neschopnosti využívá pro jinou výdělečnou činnost nebo vlastní rekreaci na místě odlišném od místa pobytu, v extrémních případech i v zahraničí (tyto příklady mj. zmiňuje Ústavní soud jako obiter dictum ve svém nálezu zmíněném

---

<sup>231</sup> Srov. Bukovjan, P. (ed.). *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivních vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 49.

<sup>232</sup> § 192 a § 393a ZP

<sup>233</sup> § 192 odst. 5 ZP; rozsah povolených vycházek pak upravuje § 56 odst. 6 zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (v textu také jako „zákon o nemocenském pojištění“ nebo „ZNemPoj“), podle něhož mohou být vycházky povoleny nejvýše v celkovém rozsahu 6 hodin denně v době od 7 do 19 hodin. Pouze s předchozím písemným souhlasem orgánu nemocenského pojištění lze výjimečně, s ohledem na zdravotní stav či specifika léčby zaměstnance, povolit, aby si pojištěnec volil dobu vycházek sám dle aktuálního zdravotního stavu.

níže). Zaměstnavatelé proto volali po možnosti uložení tvrdšího opatření, od něhož si slibovali pokles ve zneužívání režimu dočasné pracovní neschopnosti ze strany zaměstnanců.

Podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce tak od roku 2012 může zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr nejen pro porušení povinnosti související s vykonávanou prací, ale také pro porušení jiné povinnosti, byla-li porušena zvláště hrubým způsobem. Tyto jiné povinnosti jsou uvedeny v ust. § 301a zákoníku práce a souvisí právě s režimem dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Jedná se přitom o tytéž povinnosti, při jejichž porušení je zaměstnavatel oprávněn snížit náhradu mzdy nebo její výplatu zaměstnanci zcela odepřít – tedy povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění (společně „*dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce*“), a to v době, kdy je k výplatě náhrady mzdy povinen zaměstnavatel – tj. do uplynutí prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti. Jako místo pobytu platí podle § 56 odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění místo, které pojištěnec sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti, nebo místo, na které tento pobyt s předchozím souhlasem ošetřujícího lékaře v souladu s § 56 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění změnil – nemusí se tedy vůbec jednat o bydliště zaměstnance. Případnou změnu pobytu nicméně zaměstnanec musí písemně nebo jinak prokazatelně oznámit zaměstnavateli.

V případě rozvázání pracovního poměru zaměstnance touto výpovědí však již zaměstnavatel není oprávněn současně snížit nebo neposkytnout náhradu mzdy; zaměstnavatel je tak nucen zvolit ve vztahu k jednomu a témuž porušení z těchto dvou sankčních opatření pouze jedno. K předání výpovědi podle § 52 písm. h) zákoníku práce pak musí zaměstnavatel přistoupit nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dozvěděl, resp. v objektivní lhůtě 1 roku od jeho vzniku<sup>234</sup>. Právo dovozovat důsledky z porušení režimu dočasně práce neschopného pak zaměstnavatel již nemá ve vztahu k době následující po uplynutí prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, neboť poté již zaměstnanci náhradu mzdy nevyplácí. Za porušení, jichž se zaměstnanec dopustí po uplynutí této doby, již zaměstnanec může sankcionovat pouze příslušný orgán nemocenského pojištění, který může přistoupit ke krácení nebo odnětí dávek nemocenského pojištění<sup>235</sup>.

Vzhledem k tomu, že rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. h) zákoníku práce s sebou kromě skončení pracovního poměru samotného nese pro zaměstnance další negativní

---

<sup>234</sup> § 57 odst. 1 ZP

<sup>235</sup> § 125 ZNemPoj

důsledek v podobě ztráty nároku na podporu v nezaměstnanosti<sup>236</sup>, stalo se toto ustanovení předmětem návrhu skupiny poslanců Poslanecké sněmovny ČR na jeho zrušení včetně souvisejících ustanovení u Ústavního soudu. Tento návrh však Ústavní soud zamítl<sup>237</sup>. Podle Ústavního soudu vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vedle pracovněprávního vztahu ještě i další vztah v důsledku toho, že zaměstnavatel ze svých vlastních prostředků platí dočasně práce neschopnému zaměstnanci náhradu mzdy. Právě ta skutečnost, že náhrada mzdy je vyplácena z prostředků zaměstnavatele, a nikoliv státu, je podle Ústavního soudu rozhodující pro pochopení dané právní úpravy a posouzení její ústavnosti. Nelze proto po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával člověka, který své právo na určité zabezpečení během pracovní neschopnosti na úkor zaměstnavatele zneužil a tím poškodil zájmy zaměstnavatele. K ohrožení zájmů zaměstnavatele navíc může dojít nejen neoprávněnou výplatou náhrady mzdy, ale také případnou nedůvodnou nepřítomností zaměstnance v práci. Ústavní soud tak výpověď podle § 52 písm. h) zákoníku práce považuje za přípustný způsob řešení narušené důvěry zaměstnavatele k zaměstnanci. Vzhledem k tomu, že podmínkou výpovědi je porušení povinností zaměstnance zvlášť hrubým způsobem (tedy nezbytně úmyslně), je i odepření podpory v nezaměstnanosti adekvátním opatřením, které není v rozporu s čl. 26 odst. 3 Listiny, podle kterého stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje pouze ty občany, kteří nemohou vykonávat práci bez vlastního zavinění (a tedy nezavinili ztrátu předchozího zaměstnání).

Odlišná stanoviska několika soudců Ústavního soudu k odůvodnění předmětného nálezu nicméně poukazují zejména na nesystematičnost ustanovení § 52 písm. h) a § 301a zákoníku práce, jakož i potřeby ochrany zaměstnance jako slabší smluvní strany proti svévoli a možnému zneužití výpovědi ze strany zaměstnavatele (přestože k tomuto argumentu plénum Ústavního soudu v nálezu uvedlo, že *„protiústavnost zákonné úpravy nemůže způsobovat hypotetická možnost zneužití, pokud proti všem negativním jevům, k nimž může v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru docházet, existuje účinná soudní ochrana“* – tedy možnost žaloby o neplatnost výpovědi podle § 72 zákoníku práce).

Pokud se jedná o míru intenzity porušení režimu práce dočasně neschopného, stejně jako v případě porušení dalších povinností zaměstnanosti musí být i tato norma s neurčitou hypotézou vykládána vždy v závislosti na konkrétních okolnostech případu. Vzhledem k tomu,

---

<sup>236</sup> Podle § 39 odst. 2 písm. b) ZZ nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnancem podle § 301a ZP zvlášť hrubým způsobem. Pokud by se nicméně později ukázalo, že podpora v nezaměstnanosti byla uchazeči o zaměstnání odepřena neprávem (např. v důsledku pozdějšího soudního shledání neplatnosti předmětné výpovědi z pracovního poměru), byla by mu dle § 54 odst. 1 ZZ přiznána a doplacena dodatečně.

<sup>237</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 23.05.2017, sp. zn. Pl.ÚS 10/12.



že zákonodárce zvolil slovní obrat, se kterým zákoník práce pojí u porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci možnost okamžitého zrušení pracovního poměru, tedy zcela výjimečného opatření, lze mít za to, že i v případě výpovědi podle § 52 písm. h) zákoníku práce se musí jednat o naprosto excesivní případy porušení povinností zaměstnance podle § 301a zákoníku práce. Za takto vážné porušení však nelze mimo jiné považovat situaci, kdy zaměstnanec neoznačí místo svého pobytu během dočasné pracovní neschopnosti, a tím fakticky zaměstnavateli znemožní provedení kontroly, zda režim dočasně práce neschopného dodržuje<sup>238</sup>. A to i přesto, že kontrolu dodržování režimu dočasně práce neschopného je zaměstnanec povinen zaměstnavateli umožnit dle § 192 odst. 6 zákoníku práce. Stejně tak má zaměstnavatel právo požádat ošetřujícího lékaře, který zaměstnanci režim dočasně práce neschopného stanovil, aby mu rozsah tohoto režimu sdělil.

Aby nicméně zaměstnavatel byl schopen v případném soudním sporu o neplatnost předmětné výpovědi porušení povinností dle § 301a zákoníku práce, resp. jeho požadovanou míru intenzity prokázat, měl by postupovat stejně jako v případě, že by za dané jednání hodlal zaměstnanci krátiť nebo odeprít náhradu mzdy ve smyslu § 192 odst. 6 zákoníku práce. O provedené kontrole by tak měl zaměstnavatel vyhotovit písemný záznam s uvedením skutečností, které znamenají porušení režimu dočasně práce neschopného. Lze očekávat, že jednorázové nezastižení zaměstnance při provádění kontroly nebude v budoucnosti soudy shledáno za porušení povinností zaměstnance zdržovat se v místě pobytu zvlášť hrubým způsobem, proto je vhodné provést několik opakovaných kontrol s různým časovým odstupem a zaznamenat řádně okolnosti těchto kontrol.

Provedením opakovaných kontrol také lze vyvrátit časté argumenty zaměstnanců, že si v době provádění kontroly pouze odskočili na nákup, byli u lékaře, případně spali a neslyšeli zvonek, případně se vyhnout dání výpovědi v souvislosti se situací, kdy zaměstnanec musel místo pobytu opustit z objektivních příčin (např. pokud by zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti musel jít okamžitě vyzvednout své dítě ze zařízení předškolní péče, kterému se udělalo nevolno, přičemž by v dané chvíli neexistovala žádná jiná osoba, která by tak mohla učinit). Na druhou stranu je třeba připustit, že jinou povinností zaměstnance ve smyslu § 301a

---

<sup>238</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.10.2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014 (uveřejněný pod č. 95/2016 Sb. rozh. obč.). Nejvyšší soud v tomto rozsudku také uvedl, že povinnost stanovenou v § 64 odst. 1 písm. b) ZNemPoj, podle které je pojištěnec povinen umožnit nejen orgánu nemocenského pojištění, ale i zaměstnavateli kontrolu dodržování daného režimu a také poskytnout nezbytnou součinnost k provedení této kontroly (zejména označením místa pobytu potřebnými údaji), nelze považovat za povinnost podle § 301a ZP, a v důsledku toho tak nemůže být porušení této povinnosti sankcionováno výpovědí dle § 52 písm. h) ZP, a to ani kdyby tato povinnost byla porušena zvlášť hrubým způsobem. Nejvyšší soud tak přisvědčil námitce zaměstnance, že „*připuštění varianty, že výpověď lze dát i pro porušení jiné povinnosti, než která je uvedena v § 301a ZP, by znamenalo nepřipustné rozšíření taxativně stanovených výpovědních důvodů na straně zaměstnavatele*“.

zákoníku práce není dodržovat léčebný režim, resp. chovat se tak, aby co nejdříve mohlo dojít ke skončení jeho dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnavatel je v této souvislosti oprávněn kontrolovat pouze to, zda se zaměstnanec zdržuje v místě uvedeného pobytu. Pokud tomu tak je, je tato povinnost splněna, bez ohledu na to, co v tomto místě zaměstnanec dělá (a to i kdyby se daná činnost zaměstnavateli jevila jako naprosto neslučitelná s dočasnou pracovní neschopností zaměstnance).

## **5.6. Porušování pracovních povinností jako důvod rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele**

Zákoník práce poskytuje zaměstnavateli vícero způsobů, jak dosáhnout skončení pracovního poměru zaměstnance, který se při své práci pro zaměstnavatele dopustí, resp. opakovaně dopouští, porušování pracovní povinnosti či povinností (slovy zákoníku práce, „*povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci*“<sup>239</sup>). Volba konkrétního způsobu rozvázání pracovního poměru pak závisí jednak na míře závažnosti porušení povinnosti, kterého se zaměstnanec dopustí, jakož i okolnostech smluvního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Byla-li v pracovní smlouvě se zaměstnancem sjednána zkušební doba, která stále běží, je pro zaměstnavatele nejjednodušší rozvázat s dotyčným zaměstnancem pracovní poměr zrušením ve zkušební době, a to bez nutnosti uvádět (a v případném soudním sporu o neplatnost tohoto zrušení také prokazovat) důvod rozvázání pracovního poměru.

V případě, že si zaměstnavatel není jist, že by byl v případném soudním sporu schopen prokázat, že se zaměstnanec vytykaného porušení povinnosti skutečně dopustil, případně pokud již uběhla lhůta podle § 58 zákoníku práce, během níž je možné z porušení povinnosti dovést pracovněprávní důsledky, a současně pokud byl se zaměstnancem sjednán pracovní poměr na dobu určitou, která se chýlí ke konci, je pro zaměstnavatele nejvhodnější vyčkat uplynutí této doby. Poté pracovní poměr skončí sám o sobě, aniž by jej zaměstnavatel musel sám aktivně rozvazovat a vystavovat se riziku soudního shledání neplatnosti takového jednostranného jednání. Je-li pro zaměstnavatele nepřijatelné, aby po danou dobu zaměstnance ponechal nadále konat původní práci, může mu práci přestat přidělovat, v důsledku čehož se bude jednat o překážky v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce s nárokem zaměstnance na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku (ledaže by u zaměstnance bylo uplatněno konto pracovní doby).

---

<sup>239</sup> Za účinnosti předchozího zákoníku práce byl soubor těchto povinností označován jako tzv. pracovní kázeň a personální praxe jej mnohdy používá i v dnešní době.

Zaměstnavatel může rovněž zaměstnanci navrhnout rozvázání pracovní poměru dohodou, a to například s tím, že v případě jejího uzavření nebude po zaměstnanci požadovat náhradu škody, která v důsledku daného porušení zaměstnavateli vznikla.

O porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci se však nejedná v případě porušení povinností dle § 301a zákoníku práce. Povinnosti uvedené v tomto ustanovení totiž v návaznosti na § 1 písm. e) zákoníku práce představují tzv. jiné povinnosti zaměstnance, související s dodržováním režimu při dočasné pracovní neschopnosti. Nejedná se tedy o povinnosti, které by se vztahovaly k zaměstnancem vykonávané práci. K okolnostem zakládajícím výpovědní důvod dle § 52 písm. h) zákoníku práce v případě porušení těchto jiných povinností je pak uvedeno více v předchozí kapitole 5.5.

V případě, že se zaměstnanec, s nímž byl sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou, dopustí porušení svých pracovních povinností již mimo rámec zkušební doby a současně nedojde k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, nezbyvá zaměstnavateli než rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce nebo okamžitým zrušením podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Zaměstnavatel však nesmí zaměstnanci za porušení povinností ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat<sup>240</sup>. Praxe některých zaměstnavatelů ukládajících zaměstnancům např. peněžní pokuty za pozdní příchod na pracoviště nebo paušální srážky ze mzdy při nedodržení předepsaných pracovních postupů, nepoužívání osobních ochranných pracovních prostředků či jiné „nešvary“ z pohledu zaměstnavatele je tak v rozporu s právními předpisy. Porušování povinností se nicméně může odrazit ve snížení variabilní složky mzdy zaměstnance navázané na řádné plnění pracovních úkolů zaměstnance či obdobné kritérium. V případě, že v důsledku porušení povinností zaměstnancem vznikla škoda, může se zaměstnavatel po zaměstnanci domáhat její náhrady<sup>241</sup>.

Určení zákonného způsobu rozvázání pracovního poměru pak závisí na míře intenzity a závažnosti porušení, jehož se zaměstnanec dopustil. Tato kapitola se proto dále zabývá konkrétními povinnostmi, které pro zaměstnance z právních předpisů vyplývají, jakož i individuálními případy jejich porušování zaznamenanými v praxi a okolnostmi, které u toho mohou nastat, včetně jejich vlivu na výsledné hodnocení míry závažnosti těchto případů porušení.

## **Povinnosti zaměstnance**

Povinnosti zaměstnance vyplývají přímo ze zákoníku práce, ale také z dalších právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, včetně podzákoných právních

---

<sup>240</sup> § 346b odst. 1 ZP

<sup>241</sup> Srov. např. Jakubka, J. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí. *Práce a mzda*. 2010, č. 10, s. 27.

předpisů, pracovního řádu zaměstnavatele a dalších jím vydaných vnitřních předpisů. Vnitřní předpisy včetně pracovního řádu sice nemohou ukládat povinnosti zaměstnancům nad rámec zákoníku práce, mohou však povinnosti zaměstnance upřesňovat a obsahovat pokyny organizační povahy (např. ohledně součinnosti zaměstnance při vedení evidence pracovní doby, bezpečnostní postupy, postupy při vyúčtování cestovních náhrad apod.) či pravidla při výkonu určité činnosti u zaměstnavatele (např. etický kodex nebo směrnice upravující užívání služebních vozidel). Mohou také například stanovit lhůty a termíny pro vyřizování jednotlivých pracovních úkolů zaměstnanců na určité pracovní pozici<sup>242</sup>.

Základní povinnosti zaměstnanců stanoví zákoník práce v ustanovení § 38 odst. 1 písm. b), podle něhož je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Tyto povinnosti jsou dále rozvedeny v ustanoveních § 301 až § 303 zákoníku práce, které upravují povinnosti jednak všech zaměstnanců, dále povinnosti vedoucích zaměstnanců a nakonec zvláštní povinnosti vybraných skupin zaměstnanců (ve správních úřadech, úřadech územních samosprávných celků, organizačních složek státu apod.). Ustanovení § 304 zákoníku práce poté obsahuje zákaz výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele bez jeho předchozího písemného souhlasu. Nad rámec toho pak právní úprava napříč zákoníkem práce stanoví řadu dalších povinností zaměstnance v souvislosti s jednotlivými instituty pracovního práva (např. ve vztahu k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, pracovní době, náhradě škody, překážkám v práci atp.). Jak nicméně uvedl Nejvyšší soud<sup>243</sup>, o povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci se jedná nejen tehdy, ukládá-li ji zaměstnanci zákon nebo jiný obecný právní předpis; zaměstnanci jsou totiž povinni plnit také závazky, které jim vznikly na základě pracovní či jiné smlouvy uzavřené mezi nimi a zaměstnavatelem. Nesplnění těchto povinností z těchto dobrovolně smluvně převzatých závazků pak rovněž představuje porušení povinností, které může zakládat důvod k rozvázání pracovního poměru zaměstnance.

Jednou z povinností zaměstnance dle § 301 písm. a) zákoníku práce je povinnost plnit pokyny svých nadřízených vydané v souladu s právními předpisy. Tyto pokyny je zaměstnanec povinen plnit i tehdy, pokud by byly nelogické a dle názoru zaměstnance by odlišný postup přinesl zaměstnavateli vyšší zisk či jinou výhodu. Názor zaměstnance ohledně smysluplnosti pokynů, které nejsou v rozporu s právními předpisy, je však bez významu, a pokud se od nich zaměstnanec odchýlí, dopustí se porušení svých povinností. Jedním ze znaků závislé práce je skutečnost, že se

---

<sup>242</sup> Srov. Pichrt, J.; Drápal, L. a kol. *Případové studie pracovněprávní*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 107.

<sup>243</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.12.2009, sp. zn. 21 Cdo 3323/2008.

jedná o práci na náklady a odpovědnost zaměstnavatele<sup>244</sup>, a je to tedy zaměstnavatel, kdo nese riziko negativních důsledků nevhodných pokynů. Zaměstnanci podřízenému vedoucímu zaměstnanci, který pokyn vydává, o tom však nepřísluší rozhodovat<sup>245</sup>. Za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci však nelze považovat situaci, kdy zaměstnanec odmítne splnit pokyn zaměstnavatele vydaný v rozporu s právními předpisy nebo v rozporu s ujednáními v pracovní smlouvě. Jestliže si smluvní strany v pracovní smlouvě ujednají určité podmínky výkonu práce, které by jinak byl oprávněn jednostranně určit zaměstnavatel, je těmito podmínkami (např. určitým způsobem rozvržení pracovní doby) zaměstnavatel vázán a jejich změna je možná jen se souhlasem zaměstnance jako druhé smluvní strany. Odchýlí-li se ve svých pokynech zaměstnavatel od těchto ujednání, není zaměstnanec povinen pokyny zaměstnavatele vydané v rozporu s pracovní smlouvou plnit a jejich nesplnění tak nepředstavuje porušení povinností zaměstnance<sup>246</sup>.

Všechny výše uvedené povinnosti zaměstnance mají společné to, že vyplývají z pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele. Nelze přitom dovozovat pracovníprávní důsledky z jednání zaměstnance, kterým by neporušil povinnosti z pracovníprávního vztahu. Na druhou stranu však samo o sobě není rozhodující, zda zaměstnanec své povinnosti z pracovníprávního vztahu poruší v pracovní době nebo mimo ni, jakož ani místo, kde k porušení dojde. O porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru půjde proto také tehdy, pokud zaměstnanec jednal v rozporu se svými povinnostmi mimo stanovenou pracovní dobu, jestliže se jedná o povinnosti, které nepostrádají místní, časový, ale zejména vnitřní účelový vztah k plnění závazků zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru (např. povinnost k ochraně majetku zaměstnavatele či respektování zájmů zaměstnavatele)<sup>247</sup>. Zaměstnanec je vůči zaměstnavateli vázán po celou dobu trvání svého pracovního poměru, nikoliv pouze během pracovní doby; určité povinnosti vyplývající z pracovního poměru je tak zaměstnanec povinen dodržovat i mimo pracovní dobu, jakož i v době, kdy jsou jiné jeho závazky vůči zaměstnavateli suspendovány (např. během trvání překážky v práci na straně zaměstnance, a to i dlouhodobé).

---

<sup>244</sup> Srov. § 2 odst. 2 ZP.

<sup>245</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13.11.2015, sp. zn. 02.09.2015, jakož i rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.03.2014, sp. zn. 21 Cdo 1271/2013.

<sup>246</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.05.2011, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010, v němž Nejvyšší soud konstatoval, že pokud měl zaměstnanec v pracovní smlouvě sjednáno rozvržení pracovní doby v třísměnném provozu, byl oprávněn odmítnout výkon práce v dvousměnném provozu.

<sup>247</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.06.2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014.

## **Intenzita porušení povinností zaměstnance**

Zákoník práce rozlišuje tři stupně závažnosti porušení povinností zaměstnance: (i) porušení povinností zvláště hrubým způsobem, pro které lze se zaměstnancem pracovní poměr i okamžitě zrušit, (ii) závažné porušení, po němž lze pracovní poměr bez dalšího rozvázat výpovědí, a (iii) soustavné méně závažné porušování povinností. Jakékoliv porušení povinností ze strany zaměstnance se tak považuje minimálně za méně závažné porušení jeho povinností. Zákoník práce v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru nerozlišuje, zda k porušení povinností došlo v důsledku nedbalosti či úmyslu zaměstnance. Aby však porušení povinností mohlo být zaměstnanci přičitatelné, musí k němu dojít na základě zavinění zaměstnance, tedy buď úmyslně nebo z vědomé či nevědomé nedbalosti. Zaměstnance, a to ani vedoucího, nelze postihnout za porušení povinností jiným zaměstnancem, například uplatněním „kolektivní“ odpovědnosti celého pracovního týmu (v závadném jednání týmu však lze sledovat selhání vedoucího zaměstnance, které by mohl zaměstnavatel považovat za nesplňování požadavků pro zastávání vedoucí pozice). Podmínkou možnosti vyvození pracovněprávních důsledků za dané jednání je také, jak již bylo uvedeno výše, určitá vazba na pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem<sup>248</sup>.

Zákoník práce přitom nestanoví a logicky ani nemůže stanovit kritéria pro posouzení míry závažnosti toho či onoho porušení povinností ze strany zaměstnance. Jak bylo opakovaně řečeno Nejvyšším soudem<sup>249</sup>, ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, stejně jako ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru pro porušení povinností zvláště hrubým způsobem, patří k právním normám s abstraktní hypotézou a při posuzování míry závažnosti porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je zapotřebí přihlížet k řadě okolností daného porušení – zejména k povaze vykonávané práce a pozici, kterou zaměstnanec u zaměstnavatele zastává (na vedoucí zaměstnance lze klást vyšší nároky), míře zavinění zaměstnance, následkům, které z porušení mohly vyplynout (porušení povinností pomocným kuchařem oproti porušení povinností dispečerem letištního provozu), vzniklé či hrozící škodě (včetně toho, zda například zaměstnanec učinil kroky k jejímu předejití či snížení), situaci, za níž k porušení došlo (pokud zaměstnanec pracoval soustavně delší dobu pod tlakem a ve stresu, může být určité porušení jeho povinností

---

<sup>248</sup> Tak kupříkladu Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 15.03.2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006, neshledal za porušení tzv. pracovní kázně situaci, kdy zaměstnanec během zahraniční pracovní cesty pod vlivem alkoholu napadl svého spolupracovníka a způsobil mu vážné poranění. Jelikož k napadení došlo mimo pracovní dobu a z důvodů, které nijak s prací pro zaměstnavatele nesouvisely, dospěl Nejvyšší soud k tomu, že vzhledem k absenci časového, místního a zejména věcného poměru k výkonu práce se zaměstnanec nedopustil žádného porušení povinností souvisejících s plněním pracovních úkolů, neboť v daném případě chyběla příčinná souvislost mezi jednáním zaměstnance a výkonem závislé práce pro zaměstnavatele.

<sup>249</sup> Srov. zejména rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.02.2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000 (uveřejněný pod č. 2/2001 Sb. rozhod. obč.).

v důsledku slábnoucí pozornosti pochopitelné), osobě zaměstnance včetně jeho dosavadního přístupu k plnění pracovních povinností (ojedinělá chyba je spíše omluvitelná než pravidelně se opakující pochybení), jakož i například tomu, zda bylo dodržování dané povinnosti u zaměstnavatele aktivně vymáháno a kontrolováno, nebo zda naopak její porušování bylo běžně zaměstnancům tolerováno. Nelze považovat za závažné porušení povinností takové jednání, kterého se ve větší či menší míře opakovaně dopouštěla při vědomí zaměstnavatele řada zaměstnanců, aniž by z tohoto jednání zaměstnavatel vyvodil jakékoliv důsledky. To samozřejmě neznamená, že by zaměstnavatel byl nucen předmětné jednání tolerovat navždy; pokud z něj nicméně do budoucna bude chtít dovozovat pracovníprávní důsledky, musí nejprve aktivně začít dodržování předmětné povinnosti vymáhat a dát zaměstnancům zřetelně najevo, že do budoucna její porušování pro něj již není akceptovatelné – a to například ve formě upozornění na možnost výpovědi při opakování daného jednání.

Před rozvázáním pracovního poměru pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci tak musí zaměstnavatel vždy nejprve provést vlastní analýzu míry závažnosti takového porušení vzhledem ke konkrétním okolnostem daného případu. Poté zaměstnavatel přistoupí k adekvátnímu opatření a nezbyvá mu, než se spolehnout, že se s jeho posouzením závažnosti závadného jednání zaměstnance v případném soudním sporu soud ztotožní a neshledá existenci žádných okolností, které by stupeň závažnosti jednání zaměstnance snížily a způsobily tak neplatnost učiněného rozvazovacího jednání. Vodítkem přitom zaměstnavatelům může být též poměrně bohatá judikatura včetně soudních rozhodnutí vztahujících se k porušení „pracovní kázně“, vzniklá mnohdy již za účinnosti předchozího zákoníku práce, které však v převážné míře zůstává použitelná i v současnosti. Dojde-li nicméně k soudnímu sporu, není při následném hodnocení soud vázán tím, jak zaměstnavatel určité jednání zaměstnance hodnotil ve svých vnitřních předpisech nebo po dohodě se zaměstnancem přímo v pracovní smlouvě. I tehdy, pokud například pracovní řád stanoví, že určité jednání bude zaměstnavatele opravňovat k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnance, tak soud může rozhodnout, že vzhledem k okolnostem konkrétního případu se zaměstnanec porušení svých povinností zvláště hrubým způsobem nedopustil<sup>250</sup>.

Následující část této kapitoly se proto věnuje okolnostem jednotlivých případů porušování povinností ze strany zaměstnanců, k nimž se v posledních letech vyjádřil Nejvyšší a také Ústavní soud a které se skutkově v praxi poměrně často opakují.

---

<sup>250</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.01.2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99 (uveřejněný pod č. 21/2001 Sb. rozh. obč.).

## Útok na majetek zaměstnavatele

V recentní judikatuře je možné vypožorovat určité tendence Nejvyššího soudu v hodnocení míry závažnosti porušení povinnosti zaměstnance. Zejména jakýkoliv útok na majetek zaměstnavatele (a to i nepřímý) lze podle Nejvyššího soudu sám o sobě považovat za porušení povinnosti zaměstnance zvláště hrubým způsobem. Nejvyšší soud takto označil za platné rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením zaměstnankyně, která z kuchyně patřící zaměstnavateli neoprávněně odnesla potraviny určené dle jejího tvrzení k likvidaci, neboť shledal, že povinnosti uvedené v zákoníku práce představují mravní imperativ kladený na každého zaměstnance. Jeho obsahem je také určitá míra loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli a požadavek na určitou úroveň kvality chování zaměstnance. Jeho nedodržení pak ve svém důsledku znamená narušení či úplnou ztrátu důvěry zaměstnavatele vůči zaměstnanci, který se tak nemůže spolehnout na poctivost svého zaměstnance a nelze po něm spravedlivě požadovat, aby takového zaměstnance dále zaměstnával (a to bez ohledu na případně zanedbatelnou výši škody, která jednáním zaměstnance zaměstnavateli vznikla)<sup>251</sup>. Obdobně Nejvyšší soud posoudil případ, kdy zaměstnanec dobu vykázanou jako odpracovanou ve skutečnosti opakovaně trávil vyřizováním soukromých záležitostí mimo pracoviště, na základě čehož zaměstnavatel okamžitě zrušil jeho pracovní poměr. Nejvyšší soud přitom shledal, že dané jednání zaměstnance představuje úmyslný pokus odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění a tedy nepřímý útok na majetek zaměstnavatele, což postačuje k závěru o naplnění míry porušení povinnosti zaměstnance zvláště hrubým způsobem<sup>252</sup>. Oproti neomluvenému zameškání práce bylo totiž dané jednání zaměstnance závažnější tím, že podvodně předstíral svou přítomnost na pracovišti (a tím se za dobu své nepřítomnosti snažil navíc získat odměnu, přestože pro zaměstnavatele žádnou práci neodvedl).

Nejvyšší míru porušení povinností zaměstnance pak Nejvyšší soud shledal i v případě, kdy zaměstnanec využil platební kartu zaměstnavatele k úhradě nákladů v restauraci při schůzce, které se však kromě dalších zaměstnanců zúčastnila i jedna další osoba bez právního vztahu k zaměstnavateli. Přestože zaměstnavatel nevydal žádná písemná formální pravidla k nakládání s platebními kartami přidělenými zaměstnancům a přestože vzniklá škoda byla relativně nízká a zaměstnavatel její úhradu po zaměstnanci ani nepožadoval, jednání zaměstnance (navíc ve vedoucím postavení) představovalo přímý útok na majetek zaměstnavatele vedoucí k narušení

---

<sup>251</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.01.2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013.

<sup>252</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011 (uveřejněný pod č. 25/2013 Sb. rozh. obč.). Tento a související rozsudky prvo- a druhostupňového soudu byly předmětem ústavní stížnosti podané zaměstnancem, která však byla Ústavním soudem odmítnuta (usnesení Ústavního soudu ze dne 30.09.2014, sp. zn. III.ÚS 2348/13).



vzájemné důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem včetně zpochybnění spolehlivosti zaměstnance, a tedy naplňovalo důvod k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením<sup>253</sup>.

### **Přijetí daru**

Předmětem přezkumu Ústavním soudem bylo i okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu, že zaměstnanec přijal od obchodního partnera zaměstnavatele dar v podobě účasti na zahraniční konferenci financované tímto obchodním partnerem. Zaměstnanec přitom u zaměstnavatele působil na pozici, v jejímž rámci byl pověřen projednáváním smluv s dodavateli a výběrem nejvhodnějších nabídek, a proto zaměstnavatel jeho jednání vyhodnotil jako neetické, odporující základním zájmům zaměstnavatele. Zaměstnanec naopak namítal, že účast na konferenci představovala jeho soukromou aktivitu v době pracovního volna a že z jeho jednání zaměstnavateli žádná škoda nevznikla, neboť nikdy žádného z obchodních partnerů nezvýhodnil. Soudy prvního a druhého stupně však jeho argumentaci nepřijaly a odmítly prohlásit okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance za neplatné. Zaměstnanec proto podal ústavní stížnost, kterou však Ústavní soud odmítl<sup>254</sup>.

Ústavní soud dále připomněl, že skutečnost, že zaměstnanci vytýkané jednání není konkrétně kvalifikováno jako jednání porušující tzv. pracovní kázeň přímo v zákoně, pracovní smlouvě nebo vnitřním předpisem (resp. jako takové není zakázáno) automaticky neznamená, že se jej zaměstnanec může dopouštět bez jakéhokoliv postihu. Zákoník práce ani předpisy na něj navazující nebo z něj vycházející nemohou výslovně řešit všechny situace, k nimž dochází v rámci pracovněprávních vztahů. Přestože se v tomto případě závěr Ústavního soudu vztahoval k v současnosti již neúčinné právní úpravě, je dle názoru autorky aplikovatelný i nyní. Pracovní poměr, tedy vztah zaměstnance k zaměstnavateli, netrvá pouze během pracovní doby zaměstnance, ale po celou dobu platnosti pracovní smlouvy, a je logické, že se do určité míry prolíná i s volným časem zaměstnance. Současně by mělo platit, že povinností zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele podle § 301 písm. d) zákoníku práce se rozumí též povinnost určitého zachování loajality vůči zaměstnavateli i po skončení pracovní doby zaměstnance. Nelze tedy připustit, aby například zaměstnanec po odchodu ze svého pracoviště na sociálních sítích zveřejňoval příspěvky poškozující dobrou pověst zaměstnavatele.

---

<sup>253</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.01.2017, sp. zn. 21 Cdo 3034/2016. Obdobně pak Nejvyšší soud posoudil případ, kdy zaměstnanec namísto sjednání smlouvy ve prospěch zaměstnavatele usiloval o to, aby potenciální zákazník zaměstnavatele uzavřel smlouvu přímo s ním samotným (jednalo se o prodej ojetého vozidla) – viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06.03.2011, sp. zn. 21 Cdo 1405/2012.

<sup>254</sup> Usnesení Ústavního soudu ze dne 18.03.2010, sp. zn. II.ÚS 199/10.

V uvedeném nálezu rovněž Ústavní soud odkázal na své dřívější rozhodnutí<sup>255</sup>, v němž zdůraznil, že právě s ohledem na charakter ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, které patří k právním normám s neurčitou hypotézou, je výhradně úkolem příslušného soudu, aby vzhledem k okolnostem daného případu dle svého uvážení sám tuto hypotézu vymezil. V této činnosti přitom soud není omezován žádnými předem stanovenými hledisky či mantinely, nicméně bere v úvahu pouze specifika projednávané věci a podpůrně i platnou judikaturu obecných soudů.

### **Neomluvená nepřítomnost na pracovišti**

Poměrně častým důvodem pro rozvázání pracovního poměru, a to zejména jeho okamžitým zrušením, bývá také neomluvená nepřítomnost zaměstnance na pracovišti (neomluvené zameškání práce, pro které se v praxi vžilo označení „neomluvená absence“). O neomluvenou nepřítomnost v práci se však nejedná, pokud u zaměstnance objektivně existuje oprávněná překážka v práci, o níž však zaměstnanec zaměstnavatele neuvědomil. V takovém případě spočívá porušení povinností zaměstnance pouze v nesplnění jeho oznamovací povinnosti podle § 206 odst. 1 zákoníku práce, avšak zaměstnavatel musí nepřítomnost zaměstnance po dobu trvání překážky v práci dodatečně omluvit<sup>256</sup>. Posouzení, zda se jedná o neomluvené zameškání práce, by měl zaměstnanec provést po projednání s odborovou organizací<sup>257</sup>. Nesplnění této povinnosti však nebude mít na hodnocení neomluveného zameškání práce žádný vliv (obdobně jako například neprojednání výpovědi s odborovou organizací podle § 61 odst. 1 zákoníku práce nezpůsobuje její neplatnost)<sup>258</sup>.

Pokud se týká délky neomluveného zameškání práce, které by obecně mělo v zásadě vždy představovat porušení povinnosti zaměstnance využívat pracovní dobu k vykonávání svěřených prací zvláště hrubým způsobem, dospěla soudní praxe k závěru, že se zpravidla bude jednat o neomluvenou nepřítomnost v délce alespoň pěti dnů<sup>259</sup>. Stejně jako v ostatních případech porušení povinností zaměstnance však i zde záleží na dalších okolnostech, a ke zvláště hrubému porušení tedy může dojít i v případě kratší absence (například pokud by v jejím důsledku vznikla zaměstnanci vysoká škoda, již si zaměstnanec musel být vzhledem ke svému pracovnímu postavení vědom, mj. i z důvodu své nezastupitelnosti, významu rozpracovaného projektu a podobně). Na druhou stranu se však u zaměstnance mohou vyskytnout takové okolnosti,

---

<sup>255</sup> Jedná se o usnesení Ústavního soudu ze dne 21.04.2004, sp. zn. IV.ÚS 367/03 (uveřejněné pod č. 24/2004 Sbirky nálezů a usnesení Ústavního soudu).

<sup>256</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 03.11.2010, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009.

<sup>257</sup> § 348 odst. 3 ZP

<sup>258</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.01.2016, sp. zn. 21 Cdo 476/2015, v němž Nejvyšší soud shledal, že okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu neomluveného zameškání práce není neplatné, pokud tuto projednací povinnost zaměstnavatel nesplní.

<sup>259</sup> Viz například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.05.2008, sp. zn. 21 Cdo 2542/2007.

na jejichž základě bude třeba závažnost porušení povinnosti hodnotit mírněji (ztížené podmínky při cestě do zaměstnání, aktuální rodinná situace zaměstnance a podobně). Již několikahodinová neomluvená nepřítomnost zaměstnance na pracovišti však může představovat závažné porušení pracovních povinností zaměstnance, tedy druhý stupeň míry závažnosti porušení těchto povinností<sup>260</sup>.

Vedle toho, že zaměstnanci za dobu neomluvené nepřítomnosti v práci nenáleží mzda ani náhrada mzdy (neboť žádnou práci nekoná a současně se logicky nejedná o překážku v práci, s níž by zákoník práce spojoval nárok zaměstnance na náhradu mzdy), je při neomluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci zaměstnavatel také oprávněn krátit zaměstnanci dovolenou v souladu s § 223 odst. 2 zákoníku práce. Za každou neomluveně zameškanou směnu tak lze zkrátit zaměstnanci dovolenou o jeden až tři dny (přesný rozsah krácení závisí na uvážení zaměstnavatele), přičemž neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se pro tento účel mohou sčítat<sup>261</sup>. Lze mít za to, že zkrátit dovolenou zaměstnavatel může i v případech, kdy z důvodu předmětné neomluvené nepřítomnosti se zaměstnancem rozváže pracovní poměr. Obdobný postup je přitom zákoníkem práce výslovně zakázán v souvislosti s porušením jiných povinností zaměstnance dle § 301a zákoníku práce, když ust. § 192 odst. 5 zákoníku práce výslovně zapovídá snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy při porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance, jestliže za totéž porušení byla zaměstnanci dána výpověď dle § 52 písm. h) zákoníku práce. Podle názoru autorky se však v případě souběžného krácení dovolené a rozvázání pracovního poměru za tutéž neomluvenou nepřítomnost v práci nejedná o uložení dvojí sankce<sup>262</sup>, nýbrž o uplatnění práva druhého subjektu k ochraně jeho zájmů (obdobě jako například při prodlení s úhradou dluhu vzniká věřiteli právo na zaplacení úroků z prodlení). Současně je nutné také vyjít z toho, že pokud by uplatnění obou opatření zároveň nemělo být přípustné, zákoník práce by je i v tomto případě výslovně zakazoval.

### **Zneužívání technologií**

S ohledem na rozvoj moderních technologií a s tím spojené možnosti jejich zneužití ze strany zaměstnance se Nejvyšší soud již také musel zabývat několika případy, které s technologiemi souvisí. Za platné tak například označil okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance, s nímž zaměstnavatel (banka) rozvázal pracovní poměr z důvodu neoprávněného

---

<sup>260</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 07.08.2018, sp. zn. 21 Cdo 3004/2017.

<sup>261</sup> Ke krácení dovolené srov. též v kapitole 5.1.

<sup>262</sup> Když navíc zákaz dvojího trestání vyplývající z čl. 4 odst. 1 Protokolu č. 7 k Úmluvě o ochraně lidských práv a svobod (209/1992 Sb.) platí pro právo veřejné, nikoliv soukromé. Srov. též Bukovjan, P. (ed.). *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivních vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 146.

nahlížení na bankovní účty klientů zaměstnavatele, a aproboval závěr, že tím došlo k takové ztrátě důvěry zaměstnavatele k zaměstnanci (který byl navíc v postavení vedoucího zaměstnance), že ospravedlňovala okamžité zrušení jeho pracovního poměru<sup>263</sup>.

Za přelomový pak bývá označován rozsudek Nejvyššího soudu, pro nějž se mezi odbornou veřejností vžil název „Kasalova pila“<sup>264</sup>. V tomto rozhodnutí se Nejvyšší soud zabýval případem okamžitého zrušení pracovního poměru z toho důvodu, že zaměstnanec v průběhu jednoho měsíce strávil takřka 103 hodin prohlížením webových stránek nesouvisejících s jeho prací pro zaměstnavatele. Tuto skutečnost přitom zaměstnavatel zjistil s využitím zvláštního monitorovacího softwaru, přičemž výpis z tohoto softwaru zaměstnanec zpochybňoval jako nepřipustný důkaz, získaný v rozporu s ust. § 316 odst. 3 zákoníku práce. Jak Nejvyšší soud uvedl, při svém rozhodování přihlédl k tomu, že cílem zaměstnavatelem prováděné kontroly nebylo zjišťování obsahu komunikace zaměstnance s třetími osobami (např. e-mailů či SMS), nýbrž toliko zjištění, zda zaměstnanec respektuje zaměstnavatelem stanovený zákaz užívání výpočetní techniky pro svou osobní potřebu. Jednalo se tedy o kontrolu dodržování zákazu užívání pracovních prostředků zaměstnavatele pro osobní potřebu ve smyslu § 316 odst. 1 zákoníku práce, kterou zákoník práce připouští, je-li vykonávána přiměřeným způsobem. Vzhledem k tomu, že navíc podstatou kontroly nebylo ani zjišťování, jaké přesně internetové stránky zaměstnanec sleduje, ale pouze zjištění, zda sleduje takové, které s výkonem jeho práce nesouvisí, posoudil Nejvyšší soud tuto kontrolu jako přiměřenou a její závěry tedy označil za přípustné s tím, že míra zásahu do soukromí zaměstnance byla zcela zanedbatelná (pokud vůbec nějaká). V rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením na základě výsledků této kontroly pak Nejvyšší soud porušení právních předpisů také neshledal. Obecně je tedy na základě tohoto rozhodnutí přípustné používat software sledující prohlížení webových stránek zaměstnanci na technickém vybavení zaměstnavatele. Zaměstnavatel by nicméně o používání takového softwaru měl zaměstnance předem transparentně informovat, a to i s ohledem na plnění jeho účelu, kdy samotná informace o možné kontrole bude zaměstnance preventivně od nežádoucího jednání odrazovat.

### **Výkon práce pod vlivem alkoholu**

Rovněž důvody rozvázání pracovního poměru, které souvisí s výkonem práce pod vlivem alkoholu (včetně zbytkového), jsou předmětem judikaturního vývoje, přestože na rozdíl od využívání technologií se v tomto případě nejedná o nic nového. Vyvíjí se nicméně metody zjišťování a měření míry ovlivnění zaměstnance alkoholem, případně i jinými návykovými

---

<sup>263</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 05.05.2009, sp. zn. 21 Cdo 1839/2008.

<sup>264</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.08.2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.

látkami. Povinnost zaměstnance nepožívat alkoholické nápoje na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, jakož i povinnost nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele, stanoví § 106 odst. písm. e) zákoníku práce. Problematické se v této souvislosti jeví především dvě záležitosti – zaprvé, jak prokazatelně zjistit přítomnost alkoholu v organismu zaměstnance, a za druhé, jaké hodnoty již představují ovlivnění zaměstnance alkoholem. V minulosti se vedly polemiky o tom, zda je provedení dechové zkoušky, byť kalibrovaným přístrojem, dostatečně spolehlivé pro to, aby na základě výsledku mohl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, nebo zda je zapotřebí provést též krevní zkoušku.

Ohledně zjištěné míry alkoholu v organismu zaměstnance konstatoval Nejvyšší soud, že pouhá přítomnost alkoholu v krvi zaměstnance v žádném případě automaticky nepředstavuje porušení povinnosti dle § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce o takové intenzitě, aby mohlo představovat podklad pro výpověď pro závažné porušení povinností zaměstnance ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce (nebo i okamžité zrušení pracovního poměru). Aby zaměstnanec mohl být alkoholem skutečně ovlivněn a mohl se tak porušení této povinnosti opravdu dopustit, je nezbytné, aby objem alkoholu v krvi dosahoval určité kvalifikované hladiny<sup>265</sup>. Hladina 0,2 ‰ je přitom považována za neprůkaznou s ohledem na možnou laboratorní chybu, respektive tzv. fyziologickou hladinu. Teprve překročení této hranice prokazatelně představuje přítomnost alkoholu v organismu zaměstnance, přičemž právě míra jejího překročení určuje vedle dalších okolností také míru intenzity porušení povinnosti zaměstnance dle § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce. Zatímco tak pro pracoviště samotné platí nulová tolerance požívání alkoholu, požitím alkoholu před vstupem na pracoviště se zaměstnanec porušení svých povinností dopustit nemusí, pokud v důsledku tohoto požití nedosáhne přítomnost alkoholu v jeho organismu určité hranice. I pokud pak této hranice dosáhne, je nutné posuzovat, o jak závažné porušení povinnosti se jedná, a to i s ohledem na míru ovlivnění zaměstnance alkoholem. Pokud například zaměstnanec užívá v souvislosti s výkonem své práce pro zaměstnavatele služební vozidlo, stává se toto vozidlo jeho pracovištěm. Zákaz nepožívat alkoholické nápoje na pracovištích zaměstnavatele se tedy vztahuje

---

<sup>265</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.12.2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015, který vyvolal poměrně bouřlivou diskuzi mezi odbornou i laickou veřejností (viz např. Kratochvílová, K. Alkohol do půl promile nemusí být důvod pro výpověď. Právní rádce. 2017, č. 5, s. 24-25 nebo <https://www.mesec.cz/clanky/za-mirne-poziti-alkoholu-pred-nebo-pri-praci-vas-vyhodit-nemohou/> [on-line] [cit. 13.04.2019]). Ústavní stížnost podaná proti rozsudku, v níž zaměstnavatel argumentoval nerovností mezi předpisy veřejného práva, konkrétně zákonem o silničním provozu, stanovící nulovou toleranci alkoholu, a soukromoprávní akceptovatelností určité hladiny alkoholu bez ohledu na rizikovitost provozu zaměstnavatele, však byla Ústavním soudem odmítnuta (srov. usnesení ze dne 10.05.2017, sp. zn. III.ÚS 912/17), neboť podle Ústavního soudu i zmiňované veřejnoprávní předpisy pracují s tzv. fyziologickou hladinou 0,20 ‰. Pokud tedy zaměstnanec poruší zákaz podle § 106 odst. 4 písm. e) ZP pouze v minimálním rozsahu, nedojde k naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. g) ZP.

i na používání takového vozidla, a to i mimo pracovní dobu zaměstnance. Řízení služebního vozidla pod vlivem alkoholu, a to i ve volném čase zaměstnance, je tedy nutné považovat za porušení povinností zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci<sup>266</sup>.

Zaměstnanci jsou současně povinni se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem podrobit zjištění, zda nejsou pod vlivem alkoholu, případně jiných návykových látek<sup>267</sup>. Z toho vyplývá, že na pokyn jiné osoby, kterou k tomu zaměstnavatel písemně neurčil, zaměstnanci povinni podstoupit zkoušku nejsou, a odmítnutí takové zkoušky nepředstavuje porušení jejich povinností. Na druhou stranu však není nezbytné, aby zkoušku na vliv alkoholu prováděl přímo určený vedoucí zaměstnanec – stačí, pokud k provedení zkoušky vydá pokyn, a zkoušku posléze provede jiná osoba k tomu odborně způsobilá. Vzhledem k tomu, že zákoník práce nestanoví, jakým způsobem má být vliv alkoholu zjišťován, je ponecháno na uvážení zaměstnavatele, zda upřednostní zkoušku dechovou, krevní nebo jejich kombinaci.

Problematiku průkaznosti dechové (orientační) zkoušky na alkohol částečně vyřešil také zákon o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek<sup>268</sup>. Ten předně ve svém § 20 odst. 1 stanoví okruh tzv. povinných osob. Ne každý zaměstnanec však může být automaticky považován za povinnou osobu ve smyslu daného ustanovení, a to přesto, že § 19 zákona o ochraně před návykovými látkami výslovně zakotvuje zákaz zaměstnanců požívat alkohol nebo užívat jiné návykové látky v rozsahu, v jakém to též stanoví zákoník práce. Aby se tak zaměstnanec mohl stát povinnou osobou ve smyslu § 20 odst. 1 předmětného zákona, musí u něj být dáno důvodné podezření, že je pod vlivem alkoholu (u zaměstnanců mladších 18 let pak důvodné podezření, že požili alkoholický nápoj) a že přitom vykonává činnosti, při níž by mohlo ohrozit život nebo zdraví osob nebo poškodit majetek, případně že již se tak stalo a podobně. Při splnění těchto podmínek však posléze podle § 20 odst. 3 zákona o ochraně před návykovými látkami platí, že pokud je dechová zkouška provedena analyzátozem dechu, který splňuje podmínky stanovené příslušným prováděcím předpisem<sup>269</sup>, odborné lékařské vyšetření krve již není zapotřebí provádět. Ve vztahu k povinným osobám pak rovněž podle § 20 odst. 2 zákona o ochraně před návykovými látkami platí, že v důsledku odmítnutí provedení orientační zkoušky na alkohol a následného lékařského vyšetření se dotyčná osoba považuje za ovlivněnou alkoholem (případně jinou návykovou látkou).

---

<sup>266</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 02.04.2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002.

<sup>267</sup> § 106 odst. 4 písm. i) ZP

<sup>268</sup> Zákon č. 65/2017 Sb., o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o ochraně před návykovými látkami“).

<sup>269</sup> Konkrétně se jedná o vyhlášku Ministerstva průmyslu a obchodu č. 345/2002 Sb., kterou se stanoví měřidla k povinnému ověřování a měřidla podléhající schválení typu.

## **Kritika zaměstnavatele**

Společně s uvolňováním atmosféry na pracovištích, odpadnutím obav ze ztráty zaměstnání, jakož i boomem sociálních sítí (včetně dostupnosti internetového připojení v mobilních telefonech), se v praxi začaly hojněji vyskytovat také případy, kdy zaměstnanec nejen interně, ale často i veřejně vyjadřuje své názory na zaměstnavatele, podmínky práce u něj, své spolupracovníky a další okolnosti týkající se činnosti zaměstnavatele (odhlédněme nyní od případů, kdy by zaměstnanec zveřejnil údaje představující přímo obchodní tajemství zaměstnavatele, byť i tyto případy se v praxi vyskytují stále častěji, a to i v důsledku nedbalosti zaměstnanců při publikování fotografií z pracoviště či v souvislosti s prací pro zaměstnavatele, z nichž lze při podrobnějším zkoumání získat citlivé, resp. zaměstnavatelem utajované informace).

Ve většině případů, kdy z důvodu pro zaměstnavatele neakceptovatelné kritiky ze strany zaměstnance posléze zaměstnavatel přistoupí k rozvázání jeho pracovního poměru, se zaměstnavatel vystavuje riziku „nařčení“ z omezování svobody projevu zaměstnance. V tomto směru Nejvyšší soud mimo jiné uvedl<sup>270</sup>, že omezení svobody projevu je možné z důvodu předejití závažným nežádoucím újmám na právu na ochranu osobnosti. Aby však byla kritika přípustná, musí vycházet z pravdivých a podložených skutkových tvrzení, z nichž jsou kritikem dovozovány odpovídající závěry<sup>271</sup>. Pokud tato tvrzení pravdivá nejsou, jedná se o neoprávněný zásah do dobré pověsti dotčené osoby, přičemž tento zásah v pracovněprávních vztazích představuje porušení povinnosti zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele ve smyslu § 301 písm. d) zákoníku práce, ukládající zaměstnanci, aby svým chováním nezpůsobil zaměstnavateli škodu, a to jak majetkovou, tak morální. S ohledem na tuto povinnost tak zaměstnanec musí akceptovat určité meze své svobody projevu vůči zaměstnavateli, a to, jak již bylo uvedeno výše, po celou dobu trvání jeho pracovněprávního vztahu.

## **Whistleblowing**

S kritikou zaměstnavatele souvisí také případy, kdy zaměstnanci určitým způsobem zveřejní informace upozorňující na závadné jednání zaměstnavatele. Mediálně známým<sup>272</sup> se tak stal případ, v němž došlo ze strany zaměstnanců k upozornění na porušení právních předpisů jejich zaměstnavatelem při provozu čistírny odpadních vod (zejména ve vztahu k technologickým

---

<sup>270</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.03.2017, sp. zn. 21 Cdo 1043/2016. I tento rozsudek a s ním související rozhodnutí soudů nižších stupňů byly předmětem ústavní stížnosti zaměstnance, která však byla Ústavním soudem odmítnuta (usnesení Ústavního soudu ze dne 16.08.2017, sp. zn. I.ÚS 1716/17).

<sup>271</sup> Srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.03.2013, sp. zn. 21 Cdo 560/2012, v němž Nejvyšší soud zopakoval, že pokud byla kritika zaměstnavatele zaměstnance přípustná, nemůže za ní současně být zaměstnanec postižen.

<sup>272</sup> Viz např. <https://www.mesec.cz/clanky/kde-je-hranice-loajality-k-vasemu-sefovi/> [on-line] [cit. 16.02.2019].

náležitostem). Za toto jednání zaměstnavatel posléze se zaměstnanci rozvázal pracovní poměr okamžitým zrušením, jehož platnost zaměstnanci napadli žalobou. Zatímco soud prvního stupně žalobě vyhověl, odvolací soud ji zamítl. Následné dovolání zaměstnanců bylo rovněž zamítnuto<sup>273</sup>. Proti zamítavým rozhodnutí podali zaměstnanci ústavní stížnost, na základě níž Ústavní soud rozsudek Nejvyššího i odvolacího soudu zrušil<sup>274</sup>.

Ústavní soud zejména obecným soudům vytkl, že neprovedly dostatečné porovnání veřejného zájmu na ochraně životního prostředí a zdraví občanů s povinností loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli (zakotvené v povinnosti nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele dle § 301 písm. d) zákoníku práce). Soud druhého stupně posléze žalobu zaměstnanců opět zamítl, dovolání směřující proti tomuto rozhodnutí bylo odmítnuto<sup>275</sup>. Znovu tedy byla ze strany zaměstnanců podána ústavní stížnost. V tomto případě<sup>276</sup> však již Ústavní soud shledal provedení testu zvážení jednotlivých zájmů a hodnot jako dostatečné. Současně dal zapravdu obecným soudům v tom, že ta část vyjádření, v níž zaměstnanci pouze upozorňovali na porušování technologické kázně při provozu čistírny odpadních vod, a tedy skutečně sledovali veřejnoprávní zájem, a která byla zaměstnanci zaslána České inspekci životního prostředí a dalším vodohospodářským orgánům, nemůže představovat porušení pracovních povinností zaměstnanců, neboť představuje výhradně realizaci petičního práva směřující k ochraně významných společenských hodnot. Skutečnost, že je realizace tohoto práva v rozporu se zájmy zaměstnavatele, nejde k tíži zaměstnanců. Porušení svých povinností se však zaměstnanci dopustili zasláním dalších informací též soukromoprávním subjektům (včetně upozornění majitele čistírny odpadních vod na nevýhodné podmínky, za nichž nechává zaměstnavatele zaměstnanců čistírnu provozovat), které navíc alespoň zčásti představovaly obchodní tajemství zaměstnavatele (záměrem zaměstnanců tak nebylo pouze vyjádření oprávněné kritiky, nýbrž současně cílili na způsobení minimálně morální újmy svému zaměstnavateli). Porušení povinnosti loajality vůči zaměstnavateli zvláště hrubým způsobem bylo možné spatřovat i v tom, že následná kontrola neprokázala, že by všechny zaměstnanci tvrzené nedostatky v provozu čistírny skutečně existovaly v míře, kterou zaměstnanci uváděli.

Obdobně se pak Ústavní soud<sup>277</sup> vyjádřil k případu, kdy zaměstnanec upozornil potenciálního obchodního partnera svého zaměstnavatele na diskriminační podmínky a vady dotačně financovaného výběrového řízení, kterého se jeho zaměstnavatel hodlal zúčastnit, a

---

<sup>273</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.11.2011, sp. zn. 21 Cdo 3478/2010.

<sup>274</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 13.12.2012, sp. zn. III.ÚS 298/12.

<sup>275</sup> Srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26.05.2015, sp. zn. 21 Cdo 202/2015.

<sup>276</sup> Srov. nález Ústavního soudu ze dne 04.11.2015, sp. zn. IV.ÚS 2449/15.

<sup>277</sup> Usnesení Ústavního soudu ze dne 19.11.2015, sp. zn. IV.ÚS 3063/15.



současně zmínil možné právní kroky, které je proti tomu připraven učinit. I v tomto případě obecné soudy<sup>278</sup> shledaly, že se zaměstnanec daným jednáním dopustil porušení své povinnosti loajality vůči zaměstnavateli zvláště hrubým způsobem. Ústavní soud navíc podotkl, že „svoboda projevu rozhodně nemůže být považována za univerzální liberační prostředek pro ospravedlnění jakéhokoliv činnosti jednotlivce, tím spíše ne v situaci, kdy může dojít k negativnímu zásahu do zájmů osoby, jejímž jménem jednatel jedná“. Primární povinností zaměstnance tak je jednat v zájmu svého zaměstnavatele, a z této perspektivy tedy musí posuzovat i meze uplatnění svých dalších práv včetně svobody projevu a práva petičního. Současně je také vždy nutné posuzovat skutečně záměry zaměstnance, které předmětným projevem sledoval, a rozlišovat veřejný zájem od více či méně skrytého úmyslu způsobit zaměstnavateli újmu.

### **Důkazní prostředky**

Jak vyplývá také z výše uvedeného a bohaté judikatury soudů k případům, kdy z porušení povinností zaměstnanci zaměstnavatelé dovedli pracovněprávní důsledky spočívající v rozvázání jejich pracovního poměru, není mezi účastníky pracovněprávních vztahů ojedinelé, že se rozvázání pracovního poměru, resp. jeho platnost, stane předmětem soudního sporu a v rámci soudního řízení je nutné provádět dokazování skutkových okolností, které byly v daném rozvazovacím jednání tvrzeny. V dnešní době vyznačující se rapidním nárůstem používání moderních technologií a jejich široké škále umožňující otevřené, ale i skryté pořizování hlasových i audio-vizuálních záznamů, tak strany soudního sporu stále častěji vedle listinných důkazů předkládají soudu důkazy v podobě pořízených hlasových a obrazových záznamů.

V případě zaměstnavatele se může jednat například o záznam z kamerového systému instalovaného na pracovišti zaměstnavatele. Pokud by takový kamerový systém u zaměstnavatele sledoval primárně zaměstnance, musel by splňovat podmínky § 316 odst. 2 zákoníku práce. Jakýkoliv kamerový systém pak musí být provozován v souladu s právními předpisy v oblasti ochrany osobních údajů a samozřejmě také s obecnými právními předpisy ve vztahu k ochraně osobnosti. Jestliže kamerový systém tyto podmínky právních předpisů nesplňuje (např. proto, že je provozován ve větším rozsahu, než by postačovalo k dosažení deklarovaného účelu, jímž nejčastěji bývá ochrana majetku), jednalo by se v soudním řízení o nezákonný důkaz, k němuž by soud neměl přihlížet, ledaže by se jednalo výhradně o vadu spočívající ve formálním nedostatku

---

<sup>278</sup> Viz mj. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 06.08.2015, sp. zn. 21 Cdo 2547/2015.

při provozu kamerového systému (např. v minulosti nesplnění oznamovací povinnosti dle § 16 zákona č. 101/2001 Sb., o ochraně osobních údajů)<sup>279</sup>.

Za klíčový lze také považovat náleze Ústavního soudu<sup>280</sup>, jímž Ústavní soud zrušil rozsudek Nejvyššího soudu<sup>281</sup>, v němž Nejvyšší soud označil jako nepřípustný důkaz audionahrávkou rozhovoru zaměstnance s osobou mající vztah k zaměstnavateli, pořízenou zaměstnancem bez vědomí nahrávané osoby. V nahraném rozhovoru přítomný člen managementu koncernové společnosti zaměstnavatele uvedl, že organizační změny, pro které měl být se zaměstnancem rozvazován pracovní poměr, jsou pouze předstírané, vedené nikoliv cílem dosáhnout vyšší efektivity práce, nýbrž úmyslem dosáhnout ukončení pracovního poměru se zaměstnancem, který se u zaměstnavatele stal nepohodlným z důvodu kritického dopisu odeslaného zahraničnímu vedení zaměstnavatele. Nejvyšší soud nicméně audionahrávku označil za projevy fyzických osob osobní povahy, které vzhledem k tomu, že byly pořízeny bez vědomí všech hovořících osob, nemohou být bez souhlasu nahraných osob provedeny jako důkaz v soudním řízení.

Proti závěrům Nejvyššího soudu se nicméně Ústavní soud ostře postavil. Při svém výkladu vycházel z ustanovení § 12 předchozího občanského zákoníku, obsahující obecný zákaz pořizování a následného použití záznamů týkajících se člověka nebo jeho projevů osobní povahy bez jeho svolení, ledaže je naplněna některá ze zákonných výjimek (např. umělecká či tzv. zpravodajská licence nebo pokud se jedná o použití pro úřední účely). Obsah tohoto ustanovení byl do nového občanského zákoníku převzat, s doplněním mj. o ustanovení § 88 odst. 1 občanského zákoníku, podle něhož lze záznam poříditi i bez svolení dotyčného člověka, je-li posléze použit k ochraně jiných práv nebo právem chráněných zájmů jiných osob. Nad rámec zajištění veřejného zájmu na pořádku v úředních věcech tak nový občanský zákoník rovněž vyzdvihuje zájem na možnosti řádného uplatnění soukromých práv<sup>282</sup>. I bez předmětného nálezu Ústavního soudu by tak v současnosti mělo toto ustanovení ospravedlňovat postup, který v daném případě zaměstnanec před nabytím účinnosti současného občanského zákoníku použil, tj. pořízení skrytého záznamu hovoru se zaměstnavatelem, představujícího důkaz o nepravdivosti tvrzení zaměstnavatele, a to obzvláště za situace, kdy je zřejmé, že obsah nahrávky tvoří projevy vztahující se zejména k pracovním záležitostem a není tak způsobitelný zasáhnout do přirozených práv

---

<sup>279</sup> Viz usnesení Ústavního soudu ze dne 08.02.2010, sp. zn. IV.ÚS 2425/09. Tato povinnost však již zanikla v důsledku účinnosti nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů – GDPR).

<sup>280</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 09.12.2014, sp. zn. II.ÚS 1774/14.

<sup>281</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 03.07.2014, sp. zn. 21 Cdo 1334/2013.

<sup>282</sup> Bělina, M.; Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 533-534.

dotyčného člověka nad míru přiměřenou okolnostem. Totéž by mělo nicméně na základě § 88 odst. 1 občanského zákoníku platit ve vztahu ke všem osobám, nikoliv pouze zástupcům zaměstnavatele.

I před nabytím účinnosti předmětného ustanovení nicméně Ústavní soud uvedl, že v řízení o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru nelze automaticky podobné důkazy odmítat s pouhým poukazem na to, že se jedná o projevy osobní povahy hovořících osob. Ústavní soud dospěl k závěru, že za situace, kdy zaměstnanec nemohl využít k prokázání svých tvrzení žádného jiného důkazu, má při střetu zájmu na ochraně osobnosti člověka, jehož projev byl skrytě zachycen, a zájmu na ochraně práv zaměstnance ve smyslu čl. 26 Listiny (zejména práva získávat prostředky pro své životní potřeby prací) a jeho práva na spravedlivý proces zaručeného čl. 36 odst. 1 Listiny, přednost právo zaměstnance. Dle Ústavního soudu představuje konstitucionalizace ochrany slabší smluvní princip ústavněprávního významu, a je obzvláště akcentován v oblasti pracovního práva, které „*musí účinným způsobem chránit zaměstnance před jakýmkoliv formami nátlaku a svévole ze strany zaměstnavatele, pokud jde o ukončení pracovního poměru*“. Právě tímto způsobem je naplněna ochranná funkce pracovního práva a ochrana stability pracovního poměru. Tento princip musí mít obecné soudy při rozhodování pracovněprávních sporů stále na zřeteli, stejně jako skutečnost, že vůči zaměstnavateli se zaměstnanec obvykle ocitá při snaze o prokázání nezákonného postupu zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru v důkazní nouzi. Právě přehlížením tohoto principu porušují obecné soudy právo zaměstnance na spravedlivý soudní proces. Závěry obecných soudů, dle kterých měl zájem na ochraně soukromí zachycené osoby z managementu (navíc za situace, kdy na nahrávce nepronášela tato osoba nic soukromého) převážit nad výše uvedenými právy zaměstnance, Ústavní soud dokonce označil za absurdní a projev krajního formalismu. Podle Ústavního soudu je zapotřebí odlišit nekalé praktiky skrytého špehování a nahrávání od tajného pořízení nahrávky oběťmi trestných činů anebo osobou v postavení výrazně slabší smluvní strany občanskoprávního, a zejména pracovněprávního vztahu. Pořízení nahrávky je v takovém případě potřeba považovat za analogické jednání k podmínkám krajní nouze či dovolené svépomoci. Přípuštění předmětné nahrávky jako důkazu v daném soudním sporu je tak plně v souladu se sledovaným legitimním cílem v podobě ochranné funkce pracovního práva vůči zaměstnanci.

V každém případě je však při hodnocení použitelnosti záznamu pořízeného bez vědomí nahrávané osoby nutno provést poměření chráněných práv a zájmů, k jejichž střetu tím dochází (tedy zejména práva na ochraně osobnosti osoby, jejíž projev byl bez jejího souhlasu zaznamenán, a práva na ochraně osoby, která tento projev nahrála) a vyhodnocení, který z nich v daném případě převažuje. Přihlížet je přitom nutné i k okolnostem, za nichž byla nahrávka pořízena, jakož

i možnostem prokázání dané skutečnosti jiným způsobem než pouze tajně pořízenou nahrávkou. Teprve po vyhodnocení všech těchto kritérií je možné dospět k závěru, zda v konkrétním případě právo na spravedlivý proces, jehož prostřednictvím je uplatňováno právo určité osoby, převáží nad právem na ochranu osobnosti jiného<sup>283</sup>.

Na druhou stranu právní úpravy obsažené v § 88 občanského zákoníku nemůže využít zaměstnavatel, a to vzhledem k existenci speciální úpravy obsažené v ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce, které zapovídá, aby zaměstnavatel podroboval zaměstnance na pracovišti otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a dalšímu monitoringu, není-li k tomu dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. I v takovém případě však musí být zaměstnanec o pořizování záznamu transparentním způsobem informován, jak vyplývá z § 316 odst. 3 zákoníku práce. Záznam pořízený tajně v prostorách zaměstnavatele by tedy byl získán v rozporu se zákonem a jako takový by nebyl použitelným důkazem v soudním řízení.

### **5.7. Výpověď pro porušování pracovních povinností podle § 52 písm. g) zákoníku práce**

Výpovědní důvod dle § 52 písm. g) zákoníku práce se celý vztahuje k případům porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Tento výpovědní důvod může být naplněn ve třech případech. První z nich představuje situace, kdy jsou na straně zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr. Okamžité zrušení pracovního poměru, kterým je možné rozvázat pracovní poměr tehdy, poruší-li zaměstnanec své povinnosti zvláště hrubým způsobem, je třeba vzhledem k jeho důsledkům pro zaměstnance chápat jako mimořádný způsob jednostranného rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel tak k němu může přistoupit pouze výjimečně v případech, kdy po něm nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával (a to byť po jeden jediný den, natož po celou výpovědní dobu)<sup>284</sup>. Dopustí-li se tak zaměstnanec porušení svých povinností, které by samo o sobě bylo možné považovat za porušení zvláště hrubým způsobem, ale vzhledem k okolnostem bude mít zaměstnavatel za to, že by okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance bylo nepřiměřené, je možné se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce. Totéž pak platí ve všech dalších případech, kdy zaměstnavatel k okamžitému zrušení pracovního poměru nepřistoupí z jiných důvodů (například z nejistoty, zda by byly jeho podmínky naplněny, nebo proto, že se vůči zaměstnanci uplatní zákaz okamžitého

---

<sup>283</sup> Srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.08.2018, sp. zn. 21 Cdo 1267/2018.

<sup>284</sup> K tomu srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06.02.2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000.

zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 2 zákoníku práce, anebo nechce-li z vlastní dobré vůle vůči zaměstnanci použít nejextrémnější opatření).

K naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. g) zákoníku práce dojde dále tehdy, dopustí-li se zaměstnanec závažného porušení svých povinností (intenzita porušení tedy nedosahuje nejvyššího stupně v podobě porušení zvláště hrubým způsobem, ale stále se jedná o závažné porušení). Rovněž za těchto okolností může zaměstnavatel dát zaměstnanci bez dalšího výpověď z pracovního poměru, na jejímž základě po uplynutí výpovědní doby pracovní poměr skončí. Za závažné porušení povinností zaměstnance lze obvykle považovat poměrně vážná provinění často hraničící až se zvláště hrubým porušením povinností. Zpravidla se tedy zaměstnanec může tímž jednáním dopustit jak závažného porušení svých povinností, tak jejich porušení zvláště hrubým způsobem, a záleží pouze na okolnostech daného jednání, jaké intenzity závažnosti toto porušení dosáhne.

Od výše uvedených stupňů míry porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci se poslední, nejnižší stupeň porušení povinností, přeci jen do určité míry liší. Jak již bylo uvedeno výše, každé, byť drobné porušení povinností zaměstnancem lze považovat za méně závažné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci<sup>285</sup>. Obvykle je tedy možné již při zběžném posouzení odlišit, zda se v konkrétním případě jedná pouze o toto drobnější, méně závažné porušení povinností zaměstnance, nebo zda lze uvažovat o druhém či dokonce třetím stupni závažnosti (např. pozdní příchod na pracoviště oproti neomluvenému zameškání celé směny nebo nedodržení zaměstnavatelem stanovených pravidel při zpracování administrativní agendy oproti nedodržení zákonem stanoveného bezpečnostního postupu tímž zaměstnancem na pozici technika).

Aby nicméně bylo možné se zaměstnancem při méně závažném porušení jeho pracovních povinností rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce, musí k němu docházet soustavně a současně musí být zaměstnanec v době posledních 6 měsíců před dáním výpovědi v této souvislosti písemně upozorněn na možnost výpovědi. Za soustavné porušování lze dle ustálené judikatury<sup>286</sup> považovat nejméně tři časově související případy porušení povinností ze strany zaměstnance s tím, že požadavek časové souvislosti bude nutné vyhodnotit vždy dle

---

<sup>285</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.04.2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000, v němž Nejvyšší soud uvedl: „Nižší stupeň intenzity porušení pracovní kázně než je méně závažné porušení zákoník práce neupravuje; každé porušení pracovní kázně, které nedosahuje intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní kázně, je proto vždy méně závažným porušením pracovní kázně.“ Přestože byl tento rozsudek Nejvyšším soudem vydán ještě za účinnosti předchozího zákoníku práce, jsou jeho závěry plně aplikovatelné i na platnou právní úpravu a Nejvyšší soud je potvrdil také ve svém rozsudku ze dne 25.04.2017, sp. zn. 21 Cdo 5836/2016.

<sup>286</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.04.2009, sp. zn. 21 Cdo 441/2008.

okolností konkrétní práce zaměstnance. Nemusí se přitom jednat o porušení stejných ani souvisejících povinností – zohledňovány jsou veškeré prohřešky zaměstnance (například opakované vyřizování soukromých záležitostí během pracovní doby, nedůsledné používání všech předepsaných osobních ochranných pracovních prostředků apod.). Současně postačuje, aby písemné upozornění na možnost výpovědi zaměstnanec obdržel pouze po jednom ze zaznamenaných případů porušení – zaměstnanec tak může „výtku“ obdržet buď po prvním, nebo po druhém porušení svých povinností. Vzhledem k tomu, že smyslem upozornění je odradit zaměstnance od dalšího porušování povinností, může být samozřejmě dle uvážení zaměstnavatele zaměstnanec písemně upozorněn i po každém jednotlivém porušení. Dopustí-li se následně zaměstnanec v pořadí třetího porušení svých povinností, může mu zaměstnavatel již předat výpověď. Podmínkou však je, aby mezi obdržením alespoň jednoho písemného upozornění a výpovědí neuplynulo více než 6 měsíců.

Předmětné upozornění také musí být vyhotoveno písemně. Jelikož se jedná o písemnost týkající se skončení pracovního poměru ve smyslu § 334 odst. 1 zákoníku práce, musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou. V praxi častou chybou zaměstnavatelů rovněž bývá, že „výtka“ sice obsahuje popis porušení konkrétní povinnosti či povinností, avšak výslovné upozornění na možnost výpovědi tak, jak je v ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce požadováno, chybí. V důsledku toho tak není možné tuto písemnost považovat za upozornění ve smyslu předmětného zákonného ustanovení a tedy platný podklad pro případnou pozdější výpověď. Následně udělená výpověď by proto mohla být soudem shledána neplatnou.

### **Lhůta pro rozvázání pracovního poměru**

Ve vztahu k výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce je zaměstnavatel dále omezen časově, a to lhůtami podle § 58 zákoníku práce. Zmeškání těchto lhůt by opět vedlo k riziku soudního určení neplatnosti dané výpovědi. Zaměstnavatel tak zejména může dát zaměstnanci výpověď (stejně jako okamžitě zrušit pracovní poměr) pro porušení povinností pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o jejím důvodu dozvěděl (subjektivní lhůta), a současně nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl (objektivní lhůta). Lhůta však začíná plynout teprve tehdy, kdy se zaměstnavatel dozví nejen o daném jednání, ale také o tom, že se tímto jednáním zaměstnanec dopustil porušení svých povinností (zaměstnanec může například o okolnostech předmětného jednání lhát a tak podobně). Již v rámci běhu dané lhůty si však zaměstnavatel musí stihnout ověřit, zda jsou jím získané informace pravdivé a zda byl výpovědní důvod skutečně naplněn – šetření tedy musí proběhnout již v této lhůtě. Pokud by se jednalo o porušení povinností zaměstnance pracujícího v cizině, je možné výpověď předat ještě do dvou

měsíců od zaměstnancova návratu z ciziny, nicméně i v tomto případě vždy nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy se zaměstnanec porušení dopustil.

Za okamžik, kdy se zaměstnavatel o porušení povinností zaměstnancem dozví, se považuje ten den, kdy se o jednání, které může zakládat důvod k rozvázání pracovního poměru, dozví (získá povědomí) vedoucí zaměstnanec, který je bezprostředně nebo výše nadřizen tomu zaměstnanci, který se porušení dopustil<sup>287</sup>. Pokud by se však závadného jednání dopustil zaměstnanec v součinnosti se svým nadřízeným, vznikne vědomí zaměstnavatele o tomto jednání teprve tehdy, až se o něm dozví jiný vedoucí zaměstnanec. Dopustil-li se zaměstnanec více souvisejících porušení, začínají lhůty ve smyslu § 58 zákoníku práce běžet teprve od posledního případu závadného jednání<sup>288</sup>.

Dvoutměsíční subjektivní lhůta nicméně neplatí v případě, že se jednání zaměstnance stane předmětem šetření jiného orgánu (např. policejního orgánu<sup>289</sup>). Za těchto okolností lze výpověď zaměstnanci předat ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dozví o výsledku tohoto šetření, a to i kdyby toto šetření žádné nové skutečnosti nepřineslo (policejní orgán by například spáchání trestného činu neshledal a věc odložil) – zaměstnavateli tak od tohoto dne začíná běžet dvoutměsíční lhůta nanovo. Za „jiný“ orgán je nicméně nutné považovat pouze orgán odlišný od zaměstnavatele, a nikoliv například interní vyšetřovací komisi sestavenou pro účely šetření předmětné události (například v případě havárie v objektu zaměstnavatele, jejíž příčinou či jednou z příčin bylo i porušení povinnosti zaměstnance). I tehdy však k okamžitému zrušení pracovního poměru musí dojít nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy důvod k rozvázání pracovního poměru vznikl, a to i přesto, pokud by v této lhůtě šetření jiného orgánu ještě neskončilo a zaměstnavateli tak dosud nebyly známy jeho výsledky<sup>290</sup>.

### **Možnost převedení na jinou práci**

Rovněž v případě výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce je zaměstnavatel oprávněn po jejím předání převést zaměstnance na jinou práci do uplynutí výpovědní doby v souladu s § 41 odst. 2 písm. a) zákoníku práce ve spojení s odst. 3, tedy i na práci jiného druhu, než byla sjednána

---

<sup>287</sup> Jak vyplývá mimo jiné z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 06.04.2011, sp. zn. 21 Cdo 344/2010.

<sup>288</sup> Tento závěr stvrdil i Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 17.08.2016, sp. zn. 21 Cdo 1673/2015, v němž uvedl, že při dlouhodobém porušování stejných povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci neskončí objektivní lhůta dříve než po uplynutí jednoho roku ode dne následující po posledním takovém porušení povinnosti, tj. kupříkladu po posledním dni trvání neomluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci.

<sup>289</sup> V takovém případě se jednání zaměstnance stává předmětem šetření okamžikem sepsání záznamu o zahájení úkonů trestního řízení ve smyslu § 158 odst. 3 zákona č. 141/1961 Sb., ve znění pozdějších předpisů, nikoliv již okamžikem podání trestního oznámení (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.12.2017, sp. zn. 21 Cdo 3346/2017).

<sup>290</sup> Srov. Pichrt, J.; Drápal, L. a kol. *Případové studie pracovněprávní*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 146.

v pracovní smlouvě, a to i bez souhlasu zaměstnance. I v tomto případě pak platí projednací povinnost zaměstnavatele vůči odborové organizaci podle § 46 zákoníku práce. Na druhou stranu si však zaměstnavatelé musí být vědomi skutečnosti, že pokud by později soud shledal danou výpověď neplatnou, zanikly by zpětně také podmínky pro převedení zaměstnance na jinou práci výše uvedeným způsobem. Pokud by tedy zaměstnanec práci mimo rámec své pracovní smlouvy po převedení vykonávat odmítl, na základě čehož by zaměstnavatel znovu se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr pro porušování povinností, hrozilo by, že i toto rozvazovací jednání bude soudem shledáno neplatným, neboť s ohledem na neplatnost první výpovědi nebyly splněny podmínky pro převedení zaměstnance podle § 41 odst. 2 písm. a) zákoníku práce. Odmítnutí výkonu práce mimo druh práce sjednaný v pracovní smlouvě pak nepředstavuje porušení povinností ze strany zaměstnance. Uvedený závěr platí i přesto, že v době převedení zaměstnance na jinou práci by byly formálně splněny veškeré hmotněprávní podmínky požadované zákoníkem práce pro jeho platné převedení. Důvodem je totiž skutečnost, že neplatnost výpovědi shledaná pravomocným rozsudkem soudu nastává zpětně<sup>291</sup>.

## 5.8. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je v pořadí třetím způsobem rozvázání pracovního poměru podle § 48 odst. 1 zákoníku práce. Stejně jako při rozvázání pracovního poměru výpovědí a zrušením ve zkušební době dochází také při okamžitém zrušení pracovního poměru k jeho skončení na základě jednostranného projevu vůle kterékoliv ze smluvních stran. Na rozdíl od výpovědi však okamžitým zrušením dochází ke skončení pracovního poměru s bezprostřední účinností, a sice ke dni doručení okamžitého zrušení druhé smluvní straně, tj. v podstatě okamžitě. Na základě doručení okamžitého zrušení pracovního poměru druhé straně nezačíná běžet žádná lhůta, po jejímž uplynutí pracovní poměr skončí (a během níž se stranám případně nabízí možnost jednat o okolnostech jeho skončení). Z povahy samotného okamžitého zrušení pracovního poměru pak plyne, že ten, kdo rozvazovací jednání činí, ani nemůže svým rozhodnutím okamžik skončení pracovního poměru odložit či jakkoliv změnit (jako je to možné při zrušení pracovního poměru ve zkušební době, kdy zrušující strana může určit pozdější datum v rámci zkušební doby, kdy pracovní poměr skončí). I pokud by ten, kdo pracovní poměr okamžitě ruší, uvedl v okamžitém

---

<sup>291</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 03.07.2012, sp. zn. 21 Cdo 386/2011. Podle Nejvyššího soudu tak nelze připustit, aby stav, který byl objektivně posouzen jako nezákonný (tj. převedení na jinou práci mimo rámec pracovní smlouvy), mohl být podkladem k zákonnému (platnému) skončení pracovního poměru (na základě v pořadí druhého rozvázání pracovního poměru zaměstnance pro porušování povinností, které spočívá v odmítnutí výkonu práce, na kterou byl zaměstnanec převeden).



zrušení jiné datum, k němuž má dle jeho vůle pracovní poměr skončit<sup>292</sup>, pracovní poměr by přesto skončil dnem jeho doručení druhé straně<sup>293</sup>.

Oproti výpovědi, kterou zaměstnanec nemusí odůvodňovat, je při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnanec omezen stejně jako zaměstnavatel taxativním výčtem důvodů, pro něž může k okamžitému zrušení pracovního poměru přistoupit. V obou případech by se tak vzhledem k poměrně závažným dopadům do sféry druhé strany (u zaměstnance se jedná především o náhlou ztrátu zaměstnání a příjmů z něj plynoucích, u zaměstnavatele pak dochází k neočekávanému výpadku pracovní síly, který potenciálně ohrožuje schopnost zaměstnavatele plnit smluvní závazky vůči svým partnerům) mělo jednat o zcela mimořádné opatření.

Okamžité zrušení pracovního poměru nicméně v určitých směrech vykazuje řadu shodných prvků jako výpověď. Stejně jako v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele, okamžitě zrušit pracovní poměr lze pouze z důvodů stanovených zákoníkem práce, přičemž v okamžitém zrušení musí být jednoznačně skutkově vymezeno, z jakého důvodu k němu dochází tak, aby tento důvod nebylo možné zaměnit s jiným (a tento důvod posléze nelze ani dodatečně měnit). Tato povinnost však u okamžitého zrušení pracovního poměru na rozdíl od výpovědi dopadá i na zaměstnance, neboť ani ten, jak je uvedeno výše, nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu či bez uvedení důvodu – tato možnost je zaměstnanci dána pouze v souvislosti s výpovědí. Rovněž pro okamžité zrušení pracovního poměru platí požadavek písemnosti, jinak se k němu vůbec nepřihlíží, se všemi důsledky s tím spojenými<sup>294</sup>. I ve vztahu k okamžitému zrušení se pak uplatní některé ochranné doby zaměstnance, během nichž zaměstnavatel nemůže pracovní poměr okamžitě zrušit (podle § 55 odst. 2 zákoníku práce nelze pracovní poměr okamžitě zrušit s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené ani se zaměstnancem nebo zaměstnankyní na rodičovské dovolené<sup>295</sup>). Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné zaměstnavatelem musí být také projednáno, případně odsouhlaseno, odborovou organizací dle pravidel stanovených v § 61 zákoníku práce.

Na rozdíl od výpovědi však okamžité zrušení nelze ani za žádných okolností odvolat, a to ani kdyby s tím druhá smluvní strana souhlasila. Již doručené okamžité zrušení pracovního poměru tak působí okamžité účinky, které nelze vzít zpět. Lze souhlasit s M. Putnou, že odvolání okamžitého zrušení není možné ani podle § 1737 a § 1738 občanského zákoníku, neboť se nejedná

---

<sup>292</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.03.1971, sp. zn. 3 Cz 4/71. In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: JUD1306CZ.

<sup>293</sup> Předmětné uvedení jiného data skončení pracovního poměru by bylo sice neplatné, nicméně ve smyslu § 576 OZ by jeho neplatnost nezpůsobila neplatnost celého okamžitého zrušení.

<sup>294</sup> § 60 ZP

<sup>295</sup> Rozsah ochranných dob je tedy výrazně menší, než tomu je v případě výpovědi.

o návrh na uzavření smlouvy (nabídku), nýbrž jednostranné právní jednání<sup>296</sup>. Pokud by tak po doručení okamžitého zrušení vznikl následně mezi stranami spor o jeho platnost, jehož výsledkem by byla shoda stran na tom, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, i přesto by bylo nezbytné, aby ta strana, které bylo okamžité zrušení pracovního poměru určeno, podala žalobu o jeho neplatnost ve smyslu § 72 zákoníku práce. Teprve v rámci soudního řízení zahájeného na základě této žaloby by smluvní strany mohly uzavřít narovnání, jehož součástí by mohla být i dohoda o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Pokud by tato žaloba nebyla ve stanovené lhůtě dvou měsíců ode dne doručení okamžitého zrušení podána, okamžité zrušení by i přes své případné vady bylo považováno za platné a působilo by účinky v podobě skončení pracovního poměru ke dni doručení. Na rozdíl od výpovědi se tak potenciálně neplatné okamžité zrušení musí i přes případnou pozdější shodu účastníků pracovního poměru ohledně jeho neplatnosti stát předmětem soudního řízení<sup>297</sup>.

Předpokládejme nicméně následující situaci: zaměstnavatel dne 3. května doručí zaměstnanci okamžité zrušení pracovního poměru. Zaměstnanec tři dny poté zaměstnavateli písemně oznámí, že okamžité zrušení je neplatné a „že ho zažaluje“. Zaměstnavatel mu však nedovolí na pracoviště nadále docházet, nicméně následně po konzultaci s právníkem 25. května zaměstnanci sdělí, že pochybil a že je nucen svůj závěr přehodnotit v tom smyslu, že okamžité zrušení skutečně bylo neplatné. Následně obě strany podepíší dohodu, v níž bude uvedeno, že obě shodně prohlašují, že okamžité zrušení z 3. května je neplatné. Zaměstnanec poté od 29. května opět na pracoviště dochází. Dne 4. července však zaměstnavatel zaměstnanci oznámí, že předmětná dohoda je neplatná, neboť na neplatnosti okamžitého zrušení se mimo soudní řízení nelze dohodnout, a že tedy okamžité zrušení je platné a ať zaměstnanec okamžitě opustí pracoviště, neboť jeho pracovní poměr u zaměstnavatele skončil na základě okamžitého zrušení dne 3. května.

Proti takovému jednání zaměstnavatele se dle názoru autorky nabízí zaměstnanci dva způsoby obrany: za prvé by zaměstnanec stále mohl podat žalobu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 72 zákoníku práce. Přestože dva měsíce ode dne, kdy měl pracovní poměr napadeným rozvazovacím jednáním skončit, již uplynuly, je třeba vzít v potaz to, že v době od 6. května do 25. května mezi stranami probíhalo mimosoudní jednání. Je pravdou, že tímto mimosoudním jednáním strany nemohly platně dosáhnout dohody o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, nicméně s ohledem na princip zvláštní zákonné ochrany postavení

---

<sup>296</sup> Viz Pichrt, J. aj. *Zákoník práce: Praktický komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 13.08.2018]. ASPI ID: KO262\_p12006CZ. Dostupné v Systému ASPI. § 55, bod I.

<sup>297</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.10.1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96. In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: JUD9344CZ.

zaměstnanec je nutné přihlížet k tomu, že minimálně zaměstnanec toto jednání vedl v dobré víře, obzvláště při absenci právní pomoci na jeho straně. V důsledku toho by tak mělo dojít k aplikaci ustanovení § 647 občanského zákoníku, podle něhož po dobu mimosoudního jednání promlčecí, resp. prekluzivní<sup>298</sup> lhůta neběží. Zaměstnanec by tedy měl mít možnost podat žalobu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru ještě nejméně 20 dnů poté, co uplynuly původní dva měsíce pro její podání, tedy do 23. července.

Pokud by nicméně zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu žalobu ve smyslu § 72 zákoníku práce nepodal, lze uvažovat i o jiném způsobu obrany: pracovní poměr zaměstnance sice ke dni 3. května skončil, nicméně od 21. května zaměstnanec docházel na pracoviště zaměstnance, kde vykonával pracovní úkoly, které mu zaměstnavatel přiděloval, a to v rámci druhu práce, na kterém se již smluvní strany dříve dohodly. Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem tak došlo k dohodě o dni (obnoveného) nástupu do práce, místě jejího výkonu i druhu práce, což jsou všechny podstatné náležitosti pracovní smlouvy<sup>299</sup>. Přestože pracovní smlouva musí být uzavřena písemně<sup>300</sup>, nedodržení písemné formy nepůsobí její zdánlivost. Vzhledem k tomu, že již bylo na jejím základě započato s plněním (zaměstnanec práci začal vykonávat), je nutné na základě § 20 zákoníku práce dospět k tomu, že neplatnosti takto ústně uzavřené pracovní smlouvy (tedy jednání, jímž vzniká základní pracovněprávní vztah) se již nelze dovolat. Zaměstnanec je tedy u zaměstnavatele platně zaměstnán v pracovním poměru na dobu neurčitou, byť tento pracovní poměr vznikl faktickou cestou<sup>301</sup>. Zaměstnavatel by se případně nemohl platně ani pokusit o zrušení pracovního poměru ve zkušební době (namítajíc, že se na ní smluvní strany dohodly), neboť ta musí být za všech okolností sjednána písemně<sup>302</sup>.

V praxi také může dojít k tomu, že zaměstnavatel předá zaměstnanci okamžité zrušení pracovního poměru často poměrně neuváženě v reakci na pro zaměstnavatele naprosto neakceptovatelné jednání zaměstnance. Teprve s určitým odstupem (a zejména po ustoupení emocí) pak na straně samotného zaměstnavatele vyvstanou pochyby, zda okamžité zrušení bylo učiněno platně – například proto, že nebyly dodrženy všechny jeho formální požadavky, nebo proto, že existují obavy, zda by i soud v daném jednání zaměstnance skutečně shledal porušení povinností zaměstnance zvláště hrubým způsobem, zakládajícím důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru. Z důvodu opatrnosti pro případ, že by soud opravdu mohl okamžité zrušení pracovního poměru prohlásit za neplatné, tak zaměstnavatel přikročí buď k předání nového

---

<sup>298</sup> Srov. § 654 odst. 2 OZ.

<sup>299</sup> § 34 odst. 1 ZP

<sup>300</sup> § 34 odst. 2 ZP

<sup>301</sup> Pichrt, J.; Drápal, L. a kol. *Případové studie pracovněprávní*. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 46-47.

<sup>302</sup> § 35 odst. 6 ZP

okamžitého zrušení pracovního poměru pro týž skutek, které již bude formálně v pořádku, anebo pro totožné jednání předá zaměstnanci následně i výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce, pro kterou postačuje, dosáhne-li míra porušení povinností intenzity závažného porušení povinností zaměstnance. V obou případech tak ale zaměstnavatel musí učinit nejpozději ve lhůtě stanovené v § 58 zákoníku práce, tedy nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k rozvázání pracovního poměru dozvěděl, nejdéle však do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Tento postup opakovaně aproboval Nejvyšší soud, podle jehož závěrů je nutné každé z rozvazovacích jednání posuzovat zcela samostatně a nezávisle postupně tak, jak po sobě následovaly<sup>303</sup>. S jedinou výjimkou – zaměstnavatel nesmí následnou výpověď podmínit neplatností předchozího okamžitého zrušení<sup>304</sup>. I přesto lze nicméně předpokládat, že v případě řady rozvazovacích jednání k nim bude soud (který v pracovních věcech jedná v řízení před okresním soudem v senátu složeném z předsedy senátu a dvou laických přísedících<sup>305</sup>) přistupovat s určitou vnitřní nedůvěrou, což se může odrazit na hodnocení jednotlivých důkazů navržených a předložených zaměstnavatelem. Z čistě právního hlediska by však každé z nich mělo být posuzováno tak, jako by žádné další rozvazovací jednání neexistovalo.

### 5.8.1. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

#### Obecné podmínky okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Stejně jako k rozvázání pracovního poměru výpovědí, i k okamžitému zrušení pracovního poměru může zaměstnavatel přistoupit pouze z taxativně určených důvodů uvedených v ustanovení § 55 odst. 1 zákoníku práce pod písmeny a) a b), a to navíc pouze výjimečně<sup>306</sup>.

Jak bylo uvedeno výše, zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené ani zaměstnancem či zaměstnankyní na rodičovské dovolené. Zaměstnavatel je nicméně oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem či zaměstnankyní, vůči nimž se uplatní zákaz okamžitého zrušení pracovního

---

<sup>303</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.09.1997, sp. zn. 2 Cdo 195/97. In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: JUD10238CZ. Stejně tak Nejvyšší soud vyloučil, že by dalším rozvazovacím jednáním zaměstnavatel automaticky uznával neplatnost toho předchozího – viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 08.01.2002, sp. zn. 21 Cdo 2374/2000.

<sup>304</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 02.02.2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013, v němž Nejvyšší soud dospěl k závěru, že neplatná je taková výpověď, jejíž právní účinky podmínil zaměstnavatel závislými na „*nejisté skutečnosti, která může teprve nastat v budoucnosti, ale o níž není známo, zda vůbec nastane*“ – tedy na tom, že soud předchozí okamžité zrušení pracovního poměru shledá neplatným. Obě rozvazovací jednání tedy musí být na sobě navzájem zcela nezávislá a zaměstnavatel je musí činit tak, jako by to druhé, případně či i třetí nebo jakékoliv další v pořadí, vůbec neexistovalo.

<sup>305</sup> Srov. § 36a odst. 1 písm. a) OSŘ ve spojení s § 35 odst. 2 a § 64 zákona č. 6/2002 o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>306</sup> Srov. textací úvodu věty v ust. § 55 odst. 1: „*Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, ...*“

poměru, v době, kdy tento zaměstnanec na svou žádost čerpá dovolenou tak, že bezprostředně navazuje na skončení mateřské dovolené (resp. rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou) ve smyslu § 217 odst. 5 zákoníku práce. I tehdy to však zaměstnavatel musí stihnout učinit ve lhůtě stanovené v ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce, tedy do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Z těchto lhůt se stejně jako u výpovědi pro porušení povinností uplatní výjimky ve vztahu k porušení povinností, jehož se zaměstnanec dopustil v cizině (pak lze pracovní poměr okamžitě zrušit do dvou měsíců po návratu zaměstnance z ciziny) nebo pro případ, že se jednání zaměstnance stane předmětem šetření jiného orgánu (v takovém případě lze pracovní poměr okamžitě zrušit do dvou měsíců poté, co se zaměstnavatel dozví o výsledku tohoto šetření, a to i kdyby dané šetření nepřineslo žádná nová zjištění)<sup>307</sup>.

Zatímco do konce roku 2011 představovalo okamžité zrušení pracovního poměru také určité stigma, neboť způsob rozvázání pracovního poměru v podobě jeho okamžitého zrušení zaměstnavatelem byl uváděn v potvrzení o zaměstnání vydaném zaměstnavatelem při skončení pracovního poměru, po Novele 2012 je zaměstnavatel povinen tento údaj na žádost zaměstnance povinen uvést v odděleném potvrzení<sup>308</sup>. Okamžité zrušení pracovního poměru se však i přesto odrazí v nároku zaměstnance na podporu v nezaměstnanosti, resp. ztrátě tohoto nároku, neboť podle § 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti ten uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání skončen pracovní poměr okamžitým zrušením (případně pokud z důvodu porušení povinností zaměstnance zvlášť hrubým způsobem byla mezi stranami uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru). Pokud by však zaměstnanec předmětné okamžité zrušení svého pracovního poměru napadl žalobou o jeho neplatnost podle § 72 zákoníku práce a soud by následně rozhodl, že toto okamžité zrušení skutečně bylo neplatné, podpora v nezaměstnanosti by zaměstnanci byla dodatečně přiznána a doplacena<sup>309</sup>.

---

<sup>307</sup> Bližší podrobnosti k lhůtám dle § 58 a 59 ZP jsou uvedeny mj. v kapitole 5.7.

<sup>308</sup> § 313 odst. 2 ZP

<sup>309</sup> § 54 odst. 1 ZZ

## Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Prvním, méně častým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, je pravomocné odsouzení<sup>310</sup> zaměstnance pro úmyslný trestný čin<sup>311</sup>. Okamžitě zrušit pracovní poměr lze tehdy, byl-li zaměstnanec pro spáchání úmyslného trestného činu odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok (tzn. nejméně na jeden rok a den). Pokud byl zaměstnanec odsouzen pro trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním<sup>312</sup>, lze pracovní poměr okamžitě zrušit i při odsouzení k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v délce nejméně 6 měsíců. Jak však výstižně uvádí AKV<sup>313</sup>, okamžité zrušení pracovního poměru pro trestný čin zaměstnance využívají zaměstnavatelé v praxi jen zcela výjimečně, a to mj. proto, že se k nim informace o konkrétní délce nepodmíněného trestu odnětí svobody dostane v podstatě jen v situaci, kdy jsou účastníky trestního řízení s nárokem na náhradu škody způsobené trestným činem zaměstnance. Teoreticky by také mohla nastat situace, kdy zaměstnanec bude sice pravomocně odsouzen a nastane splnění podmínek podle § 55 odst. 1 zákoníku práce, na základě čehož zaměstnavatel okamžitě zruší pracovní poměr zaměstnance. Posléze však v důsledku uplatnění mimořádného opravného prostředku k zrušení tohoto rozsudku, a to ještě ve lhůtě, v níž zaměstnanec může podat žalobu o neplatnost okamžitého zrušení podle § 72 zákoníku práce (byť je poměrně nepravděpodobné, že by mimořádný opravný prostředek byl projednán a bylo o něm rozhodnuto takto rychle). Na platnosti okamžitého zrušení však případné pozdější zrušení pravomocného odsuzujícího rozsudku nic nemění, neboť i v tomto případě bude rozhodující stav v době, kdy bylo dané právní jednání, tj. okamžité zrušení pracovního poměru, učiněno.

Druhým důvodem, který zaměstnavatele opravňuje k okamžitému zrušení pracovního poměru, je skutečnost, že se zaměstnanec dopustil porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a to zvláště hrubým způsobem. Intenzita porušení tzv. pracovní kázně je tedy natolik vysoká, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále na jakékoliv pracovní pozici zaměstnával. Zaměstnavatel může mít například obavy z toho, že by se takto závažného porušení povinností mohl zaměstnanec dopustit znovu,

---

<sup>310</sup> Rozsudek je podle § 139 zákona č. 141/1961 Sb., trestní řád, ve znění pozdějších předpisů, pravomocný tehdy, pokud proti němu zákon nepřipouští odvolání, nebo pokud toto odvolání podáno nebylo, bylo vzato zpět nebo se jej oprávněné osoby výslovně vzdaly anebo pokud bylo odvolání zamítnuto.

<sup>311</sup> § 55 odst. 1 písm. a) ZP

<sup>312</sup> Může se jednat například o trestný čin obecného ohrožení z nedbalosti dle § 273 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, jehož se zaměstnanec dopustí při plnění pracovních povinností tím, že nedodrží určitý předepsaný bezpečnostní postup, a v důsledku toho dojde k nehodě a vzniku škody na majetku či újmy na zdraví.

<sup>313</sup> Bukovjan, P. (ed.). *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivních vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 55.

příčemž jeho důsledky by mohly být ještě závažnější, než v prvním případě (zejména újma na zdraví či životu třetích osob nebo škoda na majetku), nebo může být jeho důvěra vůči zaměstnanci natolik narušena, že je pro něj jakákoliv další spolupráce se zaměstnancem zcela neakceptovatelná (pokud například zaměstnanec spolupracoval s konkurencí zaměstnavatele).

Jak již bylo uvedeno v kapitolách 5.6. a 5.7., míru závažnosti porušení povinností zaměstnancem je nutné hodnotit vždy zcela individuálně s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem. Vzhledem k závažnosti dopadů, které okamžité zrušení pracovního poměru pro zaměstnance přináší, tj. zejména náhlé ztráty příjmu, by okamžité zrušení pracovního poměru mělo představovat skutečně výjimečné opatření, určené pro případy naprostých excesů, jichž se zaměstnanci mohou dopustit například dlouhodobým neomluveným zameškáním práce, fyzickým útokem na jinou osobu, útokem na majetek zaměstnavatele, požíváním alkoholu na pracovišti (obzvláště rizikovém) nebo přímým poškozováním zájmů a pověsti zaměstnavatele (například porušením obchodního tajemství, snižováním zisku zaměstnavatele prací pro konkurující subjekt apod.). Vzhledem k mimořádnosti charakteru okamžitého zrušení pracovního poměru i nemožnosti jeho revokace by nicméně měl zaměstnavatel před jeho učiněním vždy pečlivě zkoumat, zda k porušení povinností ze strany zaměstnance skutečně došlo zvláště hrubým způsobem, který ospravedlňuje okamžité zrušení pracovního poměru takového zaměstnance. Na druhou stranu však neplatí, že by míru závažnosti porušení povinností zaměstnancem snižovala skutečnost, že se porušení zaměstnanec dopouštěl i přes výtky zaměstnavatele opakovaně (výtkami tedy zaměstnavatel poskytl zaměstnanci časový prostor k nápravě, přestože tak učinit nemusel). Tuto skutečnost v žádném případě nelze klást k tíži zaměstnavatele a vyvozovat z jeho původního mírnějšího přístupu důkaz o tom, že po něm bylo možné spravedlivě požadovat zaměstnance ještě po určitou dobu zaměstnávat a nebyla tak naplněna podmínka okamžitého rozvázání pracovního poměru<sup>314</sup>.

### **5.8.2. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem**

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 56 zákoníku práce ze dvou důvodů. Oba tyto důvody vycházejí z okolností, za nichž nelze po zaměstnanci požadovat, aby pro daného zaměstnavatele nadále v budoucnosti vykonával práci. Tyto okolnosti spočívají v porušení povinností zaměstnavatele v podobě zajištění ochrany zdraví zaměstnance při výkonu sjednané práce a poskytování mzdy za vykonanou práci, které je natolik zásadní, že v jeho důsledku dochází k významnému narušení důvěry ve vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Z tohoto

---

<sup>314</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.10.2014, sp. zn. 21 Cdo 1822/2013.

důvodu přiznává zákoník práce zaměstnanci právo dosáhnout bezodkladného skončení svého pracovního poměru – zaměstnanec nemůže být zejména nucen vykonávat práci s reálným rizikem, že mu za ni nebude zaměstnavatelem poskytnuta mzda, resp. setrávat u zaměstnavatele, který nebere v potaz možné ohrožení zdraví svého zaměstnance při výkonu sjednané práce. Jedná se tak o nástroj ochrany zaměstnance před svévolným porušováním smluvních i zákonem stanovených pracovních podmínek a povinností ze strany zaměstnavatele<sup>315</sup>.

V obou zákonem stanovených případech však zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl<sup>316</sup>. Okamžité zrušení pracovního poměru přitom musí zaměstnavateli doručit postupem dle § 337 zákoníku práce, tedy zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec v těchto lhůtách pracovní poměr nezruší, lze mít za to, že zájem zaměstnance na dalším setrvání u zaměstnavatele převážil nad mírou narušení vzájemné důvěry a závažnosti důsledků, které pro zaměstnance porušení povinností zaměstnavatelem přineslo. Tím však není nijak dotčeno právo zaměstnance odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví v souladu s § 106 odst. 2 zákoníku práce.

Prvním z důvodů, pro které zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, je situace, kdy zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb (nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává), nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví, přičemž zaměstnavatel mu do 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku neumožní výkon jiné pro něho vhodné práce<sup>317</sup>. Zaměstnavatel tedy v tomto případě porušuje zejména svou povinnost zajistit zaměstnanci bezpečnost a ochranu zdraví při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jeho života a zdraví, která se týkají výkonu práce<sup>318</sup> a také povinnost nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost neodpovídá zdravotní způsobilosti zaměstnance<sup>319</sup>.

Aby se mohlo jednat o naplnění důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru, musí zaměstnanec předložit lékařský posudek poskytovatele pracovnělékařské péče ve smyslu zákona o specifických zdravotních službách a vyhlášky o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče<sup>320</sup>. Tento posudek současně musí jasně stanovit, resp. musí být možné

---

<sup>315</sup> Srov. nález Ústavního soudu ze dne 16.06.2015, sp. zn. II.ÚS 3399/14, bod 19.

<sup>316</sup> § 59 ZP

<sup>317</sup> § 56 odst. 1 písm. a) ZP

<sup>318</sup> § 101 odst. 1 ZP

<sup>319</sup> § 103 odst. 1 písm. a) ZP

<sup>320</sup> Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.



z něj alespoň na základě dalšího výkladu dovodit<sup>321</sup>, že zaměstnanec nemůže práci dále konat bez vážného ohrožení svého zdraví. Po předložení lékařského posudku je zaměstnanec oprávněn přestat vykonávat práci ihned, neboť odmítnutí výkonu práce, které ohrožuje zdraví zaměstnance, nepředstavuje porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci<sup>322</sup>. Současně je třeba vzít v potaz, že návrh na přezkoumání lékařského posudku nemá podle § 46 odst. 3 zákona o specifických zdravotních službách odkladný účinek, jestliže z jeho závěru vyplývá, že posuzovaná osoba je pro druh práce, ve vztahu k němuž byla posuzovaná, zdravotně nezpůsobilá. Okamžitě zrušit pracovní poměr však zaměstnanec může teprve poté, co jej zaměstnavatel nepřevéde na jinou pro něj vhodnou práci ve smyslu § 41 zákoníku práce ani během 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku. Vzhledem k tomu, že svou povahou se jedná o lhůtu, je nutné pro její běh subsidiárně použít ust. § 605 odst. 1 občanského zákoníku. Lhůta tedy začne běžet dnem následujícím po předložení posudku zaměstnavateli.

Umožněním výkonu jiné, pro zaměstnance vhodné práce, je přitom zapotřebí rozumět aktivaci postupu převedení na jinou práci ve smyslu § 41 zákoníku práce. Zaměstnavatel tak může zaměstnance převést i na jinou práci, než s ním byla sjednána v pracovní smlouvě<sup>323</sup>, a to i bez jeho souhlasu. Odmítne-li zaměstnanec takovou práci vykonávat, již nelze hovořit o tom, že by zaměstnavatel svou povinnost nesplnil (za předpokladu, že ve vztahu k této práci neplatí závěr o vážném ohrožení zdraví zaměstnance). Totéž, jak již bylo uvedeno v kapitole 5.3., by mělo platit i v případě, kdy žádnou takovou práci zaměstnavatel nemá a zaměstnance tedy nikam převést nemůže, v důsledku čehož zaměstnanec nadále pro zaměstnavatele nevykonává práci vůbec.

---

<sup>321</sup> Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 06.11.2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011, je nutné při rozhodování o tom, zda lékařský posudek je či není z hlediska svého obsahu způsobilým podkladem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem, přihlídnout také k právní úpravě obsahu těchto posudků, přičemž zaměstnanci nelze přičítat k tíži, není-li tato úprava v souladu se zněním § 56 odst. 1 písm. a) ZP. Např. § 43 odst. 3 ZSZS pouze stanoví, že ze závěru lékařského posudku musí být zřejmé, zda je posuzovaná osoba zdravotně způsobilá, zdravotně nezpůsobilá nebo zdravotně způsobilá s podmínkou, případně pozbyla-li dlouhodobě zdravotní způsobilost, a pokud ano, zda posuzovaná osoba smí nebo nesmí nadále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání (§ 43 odst. 5 ZSZS). V tomto případě se jedná o návaznost na výpovědní důvody podle § 52 písm. d) a e) ZP. Přímá návaznost na důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 písm. a) ZP však již chybí, jeho odraz se tak nachází pouze v definici dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci dle § 43 odst. 4 ZSZS, jejíž součástí je i podmínka, že by výkon dosavadní práce vážně ohrozil zdraví posuzovaného zaměstnance. Závěr o tom, že posuzovaná osoba pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci, tedy v sobě implicitně obsahuje i závěr o tom, že by další výkon této práce vážně ohrozil její zdraví.

<sup>322</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.05.2015, sp. zn. 21 Cdo 1424/2014, podle něhož porušení povinností zaměstnance nepředstavuje odmítnutí práce (byť dohodnuté v pracovní smlouvě), pro jejíž výkon zaměstnanec není zdravotně způsobilý. Nabízí se však otázka, zda se v takovém případě jedná o překážku v práci na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele, a zda za tuto dobu zaměstnanci náleží náhrada mzdy. Lze mít za to, že za daných okolností, kdy zaměstnavatel trvá na přidělování původní práce, čímž fakticky donutí zaměstnance k odmítnutí výkonu práce ohrožující jeho zdraví, se bude jednat o (organizační) překážky v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 ZP.

<sup>323</sup> Srov. § 41 odst. 4 ZP.

Druhým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem je skutečnost, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy, případně jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí doby splatnosti stanovené v § 141 odst. 1 zákoníku práce. Jedná se tedy o nevyplacení jakékoliv části mzdy, její náhrady, zálohy na mzdu či její doplatek. Dle příslušného ustanovení je mzda splatná nejpozději posledním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém právo na mzdu, náhradu mzdy či jakoukoliv jejich část či složku vzniklo. Byla-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ujednána výplata mzdy bezhotovostním převodem, dojde podle § 143 odst. 1 zákoníku práce k jejímu zaplacení okamžikem odeslání částky z bankovního účtu zaměstnavatele. Odchylně od § 1957 odst. 1 občanského zákoníku tedy nedochází k úhradě částky teprve jejím připsáním na bankovní účet věřitele, ale již jejím odesláním z účtu dlužníka<sup>324</sup>. Stačí tedy, aby alespoň k 15. dni po uplynutí splatnosti byla mzda odeslána z účtu zaměstnavatele na účet zaměstnance, a k naplnění důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnancem nedojde.

Dobu splatnosti dle ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce, na který zákoník práce ve svém § 56 odst. 1 písm. b) výslovně odkazuje, je zapotřebí odlišovat od pravidelného termínu výplaty mzdy ve smyslu § 141 odst. 3 zákoníku práce. Nedodržení pravidelného termínu výplaty u zaměstnavatele naplnění důvodu pro okamžité zrušení totiž nepředstavuje<sup>325</sup>. O ten se jedná pouze v případě prodlení s výplatou mzdy po její splatnosti, která nicméně může být v dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, případně i kolektivní smlouvou, sjednána i dříve, než je splatnost uvedena v § 141 odst. 1 zákoníku práce<sup>326</sup>. Vždy je však zapotřebí ověřit, zda je předmětem ujednání skutečně splatnost mzdy, a nikoliv pouze pravidelný výplatní termín.

Jak nicméně Nejvyšší soud opakovaně uvedl<sup>327</sup>, okamžité zrušení pracovního poměru není a ani nemůže být prostředkem pro řešení sporu mezi účastníky pracovního poměru ohledně toho, zda zaměstnanci nárok na mzdu či její část vznikl. Zaměstnanec tak není oprávněn okamžité zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce využít jako prostředek nátlaku na zaměstnavatele, který mu například odmítl vyplatit bonusovou složku mzdy. Stejně tak nelze k okamžitému zrušení zaměstnancem přistoupit bez dalšího tehdy, je-li evidentní, že mzda, případně její část, nebyla vyplacena v důsledku lidské či technické chyby, omylu nebo jiné

---

<sup>324</sup> Srov. též Bělina, M.; Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 746.

<sup>325</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.10.2009, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009, podle něhož ust. § 56 písm. b) ZP váže možnost okamžitého zrušení pracovního poměru výlučně na uplynutí stanovené lhůty splatnosti ve smyslu § 141 odst. 1 ZP, a je tedy nerozhodné, ke kterému dni zaměstnavatel určil (nebo byl sjednán) pravidelný termín výplaty.

<sup>326</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31.08.2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011.

<sup>327</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.12.2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.01.2012, sp. zn. 3676/2010.

nesprávnosti, k níž došlo během procesu výpočtu čisté mzdy určené k výplatě zaměstnanci za daný měsíc. Jestliže tedy nemá zaměstnanec jakýkoliv oprávněný důvod se domnívat, že k výplatě mzdy nedošlo z důvodu nedostatku prostředků či úmyslu zaměstnavatele, měl by zaměstnavatele nejprve na tuto skutečnost upozornit. Okamžitě zrušit pracovní poměr je pak oprávněn teprve tehdy, když k výplatě nedojde ani bez zbytečného odkladu po tomto upozornění. Na platnost takového okamžitého zrušení pak již nebude mít vliv, že zaměstnavatel případně mzdu s odstupem času doplatí<sup>328</sup>.

Na druhou stranu však nelze tyto judikaturní závěry aplikovat příliš restriktivně, neboť s výjimkou platební neschopnosti zaměstnavatele a evidentních účetních či jiných chyb při výpočtu mzdy určené k výplatě, k jejichž odstranění dojde bezprostředně po upozornění zaměstnancem, se v zásadě vždy bude jednat o situace, kdy mezi stranami bude spor o to, zda zaměstnanci mzdové plnění náleží. O takový spor se může jednat například tedy, když zaměstnavatel odmítne mzdu či její plnou výši vyplatit s odůvodněním, že „zaměstnanec nepracoval dostatečně kvalitně“, případně provede zápočet svého údajného nároku na náhradu škody způsobené zaměstnancem na jeho mzdu. Přestože v praxi takový postup obvykle nemá oporu v právních předpisech a jedná se spíše o pokusy neseriózních zaměstnavatelů vyhnout se povinnosti vyplatit zaměstnanci mzdu (byť samozřejmě mohou existovat i případy, kdy tento postup bude přípustný – například pokud by byla odepřena pouze nenároková složka mzdy apod.), ve své podstatě tyto situace představují spor o právo zaměstnance na výplatu mzdy, a tedy zaměstnanec by jinak při aplikaci výše uvedených závěrů Nejvyššího soudu neměl mít možnost přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Jak proto uvedl Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 16.06.2015, sp. zn. II.ÚS 3399/14, restriktivní výklad ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce do značné míry popírá jeho původní účel a zužuje prostor zaměstnance na ochranu před protiprávním jednáním zaměstnavatele<sup>329</sup>. Ústavní soud proto zdůraznil, že obecné soudy musí v rámci řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance vždy zkoumat rovněž okolnosti a příčiny, které okamžitému zrušení předcházely, a hodnotit také to, zda se nejedná o účelové vyvolávání sporu o právo, které zaměstnanci s vysokou mírou pravděpodobnosti náleží. Účelově vykonstruovaným sporem ohledně nároku zaměstnance na určitou část mzdy ze strany zaměstnavatele by tak zaměstnavatel neměl být schopen dosáhnout určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance z důvodu jejího nevyplacení. Povinnost tvrdit a prokázat, že k porušení

---

<sup>328</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.04.2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001 (uveřejněný pod č. 19/2003 Sb. rozh. obč.).

<sup>329</sup> Bod 22. předmětného nálezu.

povinnosti vyplatit mzdu nedošlo a že zaměstnancem požadovaný nárok není oprávněný (ať již co do jeho důvodu či výše), přitom primárně tíží zaměstnavatele<sup>330</sup>.

Je-li však vedeno soudní řízení ohledně žaloby zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, zaměstnanec není až do jeho skončení oprávněn přistoupit k okamžitému zrušení svého pracovního poměru pro nezaplacení náhrady mzdy za dobu od skončení pracovního poměru na základě napadeného rozvazovacího jednání, a to přesto, že je zaměstnanec oprávněn domáhat se dospělých nároků soudně. Nárok na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru nevzniká oznámením zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, a podáním žaloby podle § 72 zákoníku práce, nýbrž teprve nabytím právní moci rozsudku o neplatnosti předmětného rozvazovacího jednání<sup>331</sup>. Tímto způsobem by jinak bylo zaměstnanci umožněno „efektivně“ se zprostit svého závazku k výkonu další práce pro zaměstnavatele po dobu po skončení soudního sporu, a to minimálně po dobu, než by po nabytí právní moci rozsudku tento pracovní poměr skončil na základě výpovědi zaměstnance. Vzhledem k délce trvání soudních sporů má obvykle zaměstnanec v době pravomocného skončení věci již nové zaměstnání, případně provozuje samostatnou výdělečnou činnost, a přestože to z důvodu zachování nároku na náhradu mzdy po dobu trvání soudního sporu tvrdí, zájem na dalším zaměstnávání u zaměstnavatele (i s ohledem na podstoupený soudní spor) ve skutečnosti nemá.

Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr v souladu s výše uvedenými pravidly, tj. dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, pak od zaměstnavatele přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby – a to i případné sjednané delší než zákonem stanovené minimální dvouměsíční výpovědní doby. Prostřednictvím tohoto ustanovení je tak zaměstnanci kompenzováno, že v důsledku závažného porušení povinností zaměstnavatelem nemohlo být realizováno běžné rozvázání pracovního poměru, kdy zaměstnanec může využít výpovědní dobu za účelem nalezení jiného zaměstnání a tedy i jiného zdroje příjmů.

Do 31. prosince 2011 byla tato kompenzace formulována jako odstupné ve smyslu § 67 zákoníku práce, nicméně vzhledem k odstupňování výše odstupného Novelou 2012 byl koncept odstupného při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem přeměněn v nárok na náhradu mzdy za dobu, po kterou by trvala výpovědní doba na základě výpovědi zaměstnance

---

<sup>330</sup> Bod 24. předmětného nálezu.

<sup>331</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.12.2012, sp. zn. 21 Cdo 3693/2011. Jak Nejvyšší soud uvedl, z důvodu nejistoty v pracovních vztazích mezi oběma účastníky do pravomocného rozhodnutí o (ne-)platnosti rozvazovacího jednání není existence nároku na náhradu mzdy napevno postavena (přestože ji zaměstnavatel dobrovolně poskytovat může), a nelze proto ani vyvozovat právní důsledky z nevyplacení náhrady mzdy – nejedná se tedy o důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 písm. b) ZP.

učiněná ve stejný den, v jakém zaměstnanec okamžitě pracovní poměr zrušil. Tento koncept přitom více odpovídá charakteru kompenzace, která zaměstnanci v tomto případě přísluší, a to i s ohledem na odlišný režim odstupného, pokud se jedná o odvody na pojistné na sociální a zdravotní pojištění, od nichž je odstupné na rozdíl od mzdy jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele osvobozeno.

### **5.9. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době<sup>332</sup>**

Posledním způsobem, jímž může na základě projevu vůle (v tomto případě opět jednostranného) dojít k rozvázání pracovního poměru, je jeho zrušení ve zkušební době. Zkušební doba slouží oběma stranám pracovního poměru k ověření, zda jim vzájemný smluvní vztah bude vyhovovat, a pro případ, že nikoliv, umožnit kterékoliv z nich jednoduché a rychlé ukončení spolupráce v jejím počátku. Pro zaměstnance je obvykle zásadní poznat blíže skutečnou náplň práce, své spolupracovníky i nadřízené a také celkovou atmosféru na pracovišti, zatímco zaměstnavatel potřebuje prověřit schopnosti a povahu zaměstnance, jeho ochotu plnit řádně a kvalitně zadané pracovní úkoly, jakož i ověřit, že bude možné jej úspěšně začlenit do pracovního týmu. Při obsazení pozice vedoucího zaměstnance je pro zaměstnavatele také žádoucí zjistit, zda zaměstnanec splňuje jeho požadavky a očekávání spojené s danou řídicí pozicí.

Zkušební dobu lze sjednat v délce tří, resp. u vedoucích zaměstnanců ve smyslu § 11 zákoníku práce šesti měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru - tedy podle § 36 zákoníku práce ode dne, který byl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce. Zkušební doba však musí být ujednána právě nejpozději v den nástupu zaměstnance do práce a musí tak být učiněno písemně; její délka ale současně nesmí překročit polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru<sup>333</sup>. Zkušební dobu je možné sjednat i v souvislosti s (jednostranným) jmenováním zaměstnance na vedoucí pracovní místo ve smyslu § 33 odst. 3 zákoníku práce – v takovém případě k jejímu sjednání obvykle dochází při uzavírání dohody stran o podmínkách výkonu práce na předmětném vedoucím pracovním místě, nicméně i v tomto případě je tak nutné učinit nejpozději v den, který byl uveden jako den jmenování. V současnosti již ale není zapotřebí zabývat se přesnou časovou sousledností (a jejím případným prokázáním) nástupu zaměstnance do práce a okamžiku sjednání zkušební doby. Na rozdíl od znění zákoníku práce účinného do 31. prosince 2011 totiž již jeho aktuálně platné znění nestanoví, že by bylo nepřipustné sjednání zkušební doby tehdy, pokud již pracovní poměr vznikl (a tedy zaměstnanec již do práce nastoupil).

---

<sup>332</sup> Tato subkapitola, zabývající se zrušením pracovního poměru ve zkušební době, byla předmětem publikovaného článku autorky: Mlýnková, A. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době. *Soukromé právo*. 2018, č. 9, s. 21-27.

<sup>333</sup> § 35 odst. 5 ZP

I v případě, kdy zaměstnanec pracovní smlouvu obsahující ujednání o zkušební době podepíše teprve v průběhu svého prvního dne u zaměstnavatele, tak v současnosti dochází k platnému sjednání zkušební doby. Rozhodně však nelze zkušební dobu sjednat se zpětnou účinností v dalších dnech trvání pracovního poměru. Zkušební dobu lze také sjednat i tehdy, vykonával-li zaměstnanec před uzavřením pracovní smlouvy tentýž druh práce na základě některé z dohod o výkonu práce mimo pracovní poměr<sup>334</sup>.

V minulosti také v souvislosti s okamžikem sjednání zkušební doby představovalo problém ustanovení § 310 odst. 2 zákoníku práce ve znění účinném do 31. prosince 2011, podle něhož bylo možné sjednat mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem konkurenční doložku nejdříve po uplynutí zkušební doby. Ani odložení účinnosti konkurenční doložky až k okamžiku uplynutí zkušební doby nebylo přípustné. Vzhledem k tomu, že po uplynutí zkušební doby se ochota jedné či druhé smluvní strany k dodatečnému sjednání konkurenční doložky mohla radikálně změnit, jednalo se o velmi nepraktické ustanovení a lze jen přivítat, že tento zákaz byl z právní úpravy konkurenční doložky vypuštěn. Zcela správně tak současné znění zákoníku práce ponechává plně na zaměstnavateli, aby účinnost sjednané konkurenční doložky ve smlouvě podmínil uplynutím zkušební či jiné doby, případně jinou podmínkou. V opačném případě by totiž mohlo dojít k situaci, že zaměstnanec odpracuje pouze krátký čas (aniž by reálně mohl u zaměstnavatele získat informace, jejichž využití ze strany konkurence by mohlo zaměstnavateli přivodit újmu) a následně pracovní poměr ve zkušební době zruší. I přesto by však poté byl zaměstnavatel povinen platit zaměstnanci nemalou kompenzaci za dodržování sjednané konkurenční doložky, a to v závislosti na sjednané délce jejího trvání až po dobu 12 měsíců.

V případě, že by mezi smluvními stranami byla ujednána zkušební doba delší, než zákoník práce připouští, platila by mezi nimi za sjednanou zkušební doba v maximální přípustné délce. Totéž by platilo i v případě, že by smluvní strany sice zkušební dobu sjednaly, ale neuvedly, jak dlouho má trvat<sup>335</sup>. Na nezákonné ujednání o délce zkušební doby tak nelze použít moderační právo soudu podle § 577 občanského zákoníku, podle kterého by soud mohl změnit nezákonný časový rozsah tak, aby odpovídal spravedlivému uspořádání práv a povinností stran – dle mínění autorky totiž v tomto případě neexistují žádná kritéria ani vodítka, podle nichž by takové spravedlivé uspořádání mělo být soudem stanoveno, a to i s ohledem na skutečnost, že v praxi bývá v převážné většině případů zkušební doba sjednávána v maximálním zákonem dovoleném rozsahu.

---

<sup>334</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.02.2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016.

<sup>335</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.11.2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001.

Při počítání doby trvání zkušební doby se uplatní ustanovení § 333 zákoníku práce. Podle předmětného ustanovení zákoníku práce platí, že doba počíná již prvním dnem sjednané doby a končí uplynutím posledního dne této doby. Například zkušební doba sjednaná v délce tří měsíců se vznikem pracovního poměru 1. dubna tak skončí 30. června, zatímco při (nesprávné) aplikaci ustanovení § 605 odst. 2 občanského zákoníku by skončila teprve 1. července jakožto v den, který se číslem shoduje se dnem, na který připadá rozhodná skutečnost. Zkušební dobou se současně rozumí skutečně doba ve smyslu časově ohraničeného úseku, jehož uplynutím bez dalšího dochází k vzniku, změně nebo zániku práva nebo povinnosti, aniž by bylo vyžadováno jakékoliv jednání kterékoliv ze stran. Nejedná se tedy o lhůtu jakožto časový rámec vymezený oprávněným osobám k uplatnění určitého práva, a tedy se na zkušební dobu neuplatní ani ustanovení občanského zákoníku o prodlužování lhůt v případech, kdy jejich konec připadne na sobotu, neděli nebo svátek<sup>336</sup>. Dodatečné smluvní prodlužování zkušební doby zákoník práce zakazuje<sup>337</sup>.

K prodloužení zkušební doby, a to dokonce automatickému, nicméně může dojít na základě § 35 odst. 4 zákoníku práce, podle něhož se zkušební doba prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci na straně zaměstnance, stejně jako i o dobu celodenní dovolené (která se tak pro účely zkušební doby nepovažuje za výkon práce). Zkušební doba se tedy neprodlužuje, pokud překážka v práci nebo i dovolená netrvají celý jeden den, neboť kratší časové úseky nejsou z hlediska účelu předmětného ustanovení (tj. nezkracovat stranám prostor k „vyzkoušení“ pracovního poměru) tolik významné, a navíc prodlužování zkušební doby v rádech hodin či snad dokonce kratších časových úseků by bylo jen obtížně představitelné a realizovatelné. V praxi však účastníci pracovního poměru naráží také na problém, jak dobu prodloužení zkušební doby přesně stanovit. Jestliže například zaměstnanec během devíti kalendářních dnů zamešká šest směn, je otázkou, zda by se měla zkušební doba následně prodloužit o 9 kalendářních dnů, nebo spíše o 6 dnů, na které má zaměstnanec rozvrženou pracovní dobu. Mezi odbornou veřejností převládá názor, podle kterého je v tomto případě nutné (opět s ohledem na účel předmětného ustanovení) prodloužit zkušební dobu o tolik pracovních dnů zaměstnance, kolik jich zaměstnanec během zkušební doby zameškal. Důvodem je, že za celodenní překážku v práci lze považovat pouze takový den, v němž měl zaměstnanec (nebýt překážky v práci) pracovat<sup>338</sup>. Nejmarkantnější

---

<sup>336</sup> § 607 OZ

<sup>337</sup> § 35 odst. 4 ZP věta první

<sup>338</sup> Srov. např. Chládková, A. Zkušební doba postaru a ponovu. *Práce a mzda*. 2011, č. 11, s. 17. nebo též Bukovjan, P. Znovu ke zkušební době. *Práce a mzda*. 2009, č. 12, s. 17. Na druhou stranu však L. Drápal počítá prodloužení zkušební doby v kalendářních dnech, aniž by rozlišoval, zda se jednalo o pracovní dny zaměstnance (srov. Pichrt, J.; Drápal, L. a kol. *Případové studie pracovního práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 157). Autorce současně není znám žádné rozhodnutí vyšších soudů učiněné ve vztahu k aktuálně platné právní úpravě, které by se touto otázkou zabývalo, neboť v této souvislosti často zmiňované usnesení Nejvyššího soudu ze dne 06.02.2008, sp. zn. 21 Cdo 1846/2007, vycházelo ze staré právní úpravy, podle níž se do zkušební doby započítávala doba překážek v práci

rozdíly při uplatnění kalendářních/pracovních dnů zaměstnanec přitom mohou vzniknout zejména u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, pracujících například v režimu krátký/dlouhý týden. I přesto by zaměstnavatelé na tento výklad neměli spoléhat, a je-li to vzhledem k okolnostem alespoň trochu možné, postupovat při zrušení pracovního poměru ve zkušební době tak, jako by prodloužení zkušební doby bylo počítáno v kalendářních dnech bez ohledu na počet zmeškaných směn v průběhu jejího trvání.

Oproti tomu smluvním stranám nebrání nic v tom, aby již započatou zkušební dobu následně na základě vzájemné dohody zkrátily. Zrušení pracovního poměru učiněné po uplynutí zkrácené zkušební doby, byť stále během trvání její původně ujednané délky, by poté bylo neplatné<sup>339</sup>.

### **Náležitosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Zjistí-li během zkušební doby kterákoliv ze smluvních stran, že na pokračování pracovního poměru nemá zájem, může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel pracovní poměr během zkušební doby zrušit, a to i bez uvedení důvodu, případně s uvedením libovolného důvodu, má-li na jeho uvedení zrušující strana zájem<sup>340</sup>. Podstatnou náležitostí zrušení pracovního poměru ve zkušební době tedy je svobodný a vážný projev vůle jedné ze stran, z něhož nepochybně plyne, že jeho záměrem je zrušení pracovního poměru ve zkušební době<sup>341</sup>. Toto zrušení však již nemusí obsahovat konkrétní datum skončení pracovního poměru ani jeho důvod. Na základě zrušení ve zkušební době tak pracovní poměr skončí ke dni jeho doručení druhé straně, ledaže je v něm uvedeno pozdější datum (toto datum nicméně musí stále spadat do zkušební doby). Nepřípustné je však uvést jako den skončení pracovního poměru takové datum, které předchází doručení zrušení druhé straně. V takovém případě se k uvedenému datu nepřihlíží a pracovní poměr skončí ke dni doručení rozvazovacího jednání druhé smluvní straně<sup>342</sup>. Totéž by platilo také tehdy, pokud by jako den skončení pracovního poměru byl ve zrušení ve zkušební době uveden den, který však nastane až po jejím uplynutí. I v takovém případě by ke skončení pracovního poměru došlo ke dni doručení jeho zrušení druhé smluvní straně<sup>343</sup>, neboť lze mít za to, že ve vztahu k předmětnému

---

v rozsahu nejvýše deset pracovních dnů, a tedy předmětné ustanovení výslovně odkazovalo na pracovní dny (srov. § 31 odst. 2 předchozího zákoníku práce v posledním platném znění).

<sup>339</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 03.04.2017, sp. zn. 21 Cdo 1755/2016.

<sup>340</sup> § 66 odst. 1 ZP

<sup>341</sup> Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 09.07.2018]. ASPI ID: KO262\_2006Z. Dostupné v Systému ASPI. § 66.

<sup>342</sup> Viz rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 28.04.1995, sp. zn. 6 Cdo 11/94. In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: JUD5482CZ.

<sup>343</sup> Srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 06.02.2008, sp. zn. 21 Cdo 1846/2007: „... *Obsahuje-li zrušovací projev vůle zpětné datum zrušení pracovního poměru, skončí pracovní poměr dnem doručení (oznámení) zrušení pracovního*



určení dne skončení pracovního poměru se uplatní pouze částečná neplatnost ve smyslu § 576 občanského zákoníku.

V souvislosti s Novelou 2012 také s účinností od 1. dubna 2012 odpadl požadavek původně obsažený v § 66 zákoníku práce, aby písemné oznámení o zrušení pracovního poměru bylo doručeno druhé straně zpravidla alespoň 3 dny přede dnem, kdy měl pracovní poměr skončit, a to zřejmě z toho důvodu, že nedodržení tohoto požadavku nebylo spojeno s žádnou sankcí. Na druhou stranu se však lze i nadále setkat s ujednáním smluvních stran, podle kterého strany mohou pracovní poměr ve zkušební době zrušit např. se čtrnáctidenní „výpovědní dobou“. Podobné ustanovení se často objevuje ve smlouvách zpracovaných na základě zahraničních vzorů; například ve Spolkové republice Německo dochází na základě zrušení pracovního poměru ve zkušební době k jeho skončení teprve po uplynutí doby v délce dvou týdnů<sup>344</sup>. I za současné platné právní úpravy si mohou smluvní strany platně sjednat takovou či obdobnou podmínku zrušení pracovního poměru ve zkušební době – obecně lze mít uplatnění podmínky ve smyslu § 548 občanského zákoníku v tomto případě za neodporující základním zásadám pracovního práva vztahů tak, jak vyžaduje ustanovení § 4 zákoníku práce pro subsidiární aplikaci občanského zákoníku v pracovních vztazích. Lze tedy připustit možnost ujednání smluvních stran, podle něhož by podmínkou pro platné zrušení pracovního poměru ve zkušební době bylo jeho doručení druhé straně nejméně 7 dnů předem. Pokud by posléze k takovému doručení nedošlo nejpozději 7 dnů před skončením zkušební doby, platně zrušit pracovní poměr ve zkušební době by již možné nebylo.

### **Požadavky na formu a doručení zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Aby však zrušení pracovního poměru ve zkušební době působilo zamýšlené účinky, musí být učiněno písemně; v opačném případě se k němu nepřihlíží, a to jako ke zdánlivému právnímu jednání ve smyslu § 554 občanského zákoníku. Ústní i konkludentní zrušení pracovního poměru ve zkušební době tak je zcela právně irelevantní, což v současné době řadě zaměstnavatelů způsobuje problémy - vzhledem k aktuální prakticky nulové nezaměstnanosti a přetahování zaměstnavatelů o zaměstnance bývá zejména na nízkopříjmových pozicích častá situace, kdy zaměstnanec nastoupí do práce, avšak po několika dnech či týdnech přestane na své pracoviště docházet (případně zaměstnanec své pracoviště opustí se slovy, které nepřipouští jakoukoliv pochybnost o tom, že již znovu přijít nehodlá) a zaměstnavatel není schopen ho jakkoliv

---

*poměru druhému účastníku. Jestliže byl jako den zrušení pracovního poměru označen den následující po uplynutí zkušební doby, pak pracovní poměr končí posledním dnem zkušební doby.“*

<sup>344</sup> Srov. § 622 odst. 3 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch). Viz Bürgerliches Gesetzbuch [on-line]. Dostupné z <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/index.html> [cit. 13.01.2019].

kontaktovat. Před vznikem pracovního poměru přitom zaměstnavatel vynaloží celou řadu nákladů spojených s náborem zaměstnance, zajištěním jeho vstupní lékařské prohlídky podle § 59 zákona o specifických zdravotních službách a vybavením zaměstnance osobními ochrannými prostředky. Opomenout nelze ani administrativní povinnosti<sup>345</sup> a další. Vzhledem k výše uvedenému však není možné argumentovat tím, že ze strany zaměstnance došlo ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době, neboť zrušení nebylo učiněno písemně.

Chce-li tak zaměstnavatel dosáhnout platného rozvázání pracovního poměru zaměstnance, je nucen sám vyhotovit písemné zrušení pracovního poměru ve zkušební době. V ten okamžik však nastává problém s jeho doručením, protože zrušení pracovního poměru ve zkušební době patří mezi písemnosti týkající se skončení pracovního poměru a jako takové musí být zaměstnanci dle ustanovení § 334 odst. 1 zákoníku práce doručeno zaměstnanci do vlastních rukou. To bývá mnohdy komplikované i u zaměstnanců s doručovací adresou v České republice (o zahraniční adrese nemluvě), zejména pokud se na adrese či adresách, které má zaměstnavatel k dispozici, zaměstnanec nezdržuje a poštu nepřebírá. Zaměstnavatel pak případně jediné musí dovozovat fikci doručení ve smyslu § 336 odst. 4 zákoníku práce. Jak je však uvedeno dále v kapitole 7 věnující se doručování pracovněprávních písemností, splnění podmínek pro uplatnění této fikce tak, aby na základě ní mohlo být rozvazovací jednání považováno za platně doručené, je za současné právní úpravy poměrně složité. Bez platného doručení přitom zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebude působit zamýšlené účinky a k rozvázání pracovního poměru na jeho základě tak nikdy nedojde.

Nepodaří-li se tedy zaměstnavateli zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnanci doručit, a ten se ani po uplynutí řady týdnů či dokonce měsíců na pracoviště nedostaví, se zaměstnavatelem nekomunikuje a ani se zaměstnavatel nedozví o žádné překážce v práci na straně zaměstnance, nezbyvá zaměstnavateli než vycházet z toho, že mezi ním a zaměstnancem došlo k ústnímu, případně dle okolností konkludentnímu uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Přestože i dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být podle § 49 odst. 2 zákoníku práce písemná, na rozdíl od jednostranných rozvazovacích jednání zákoník práce v případě dohody nestíhá nedodržení požadavku písemné formy sankcí zdánlivosti. S ohledem na to tak lze ústně či jinak uzavřenou dohodu o rozvázání pracovního poměru považovat „pouze“ za relativně neplatnou jako jednání, které sice odporuje zákonu, avšak v jeho

---

<sup>345</sup> U zaměstnanců, kteří nejsou občany České republiky, je kromě běžné pracovněprávní smluvní a další dokumentace dále zapotřebí splnit minimálně informační povinnost zaměstnavatele vůči místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce dle § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, a to nejpozději v den nástupu takového zaměstnance do práce. U řady zaměstnanců je také zapotřebí zohlednit vedení exekučních řízení srážkami ze mzdy, které je nutno zaevidovat v mzdové účtárně zaměstnavatele.

důsledku nedochází ke zjevnému narušení veřejného pořádku ve smyslu § 588 občanského zákoníku. Tato koncepce také připouští následné zhojení nedostatku písemné formy v souladu s § 582 odst. 1 občanského zákoníku.

Zaměstnavatel nicméně nemůže tvrdit, že mezi ním a zaměstnancem došlo k uzavření ústní, popřípadě konkludentní dohody o rozvázání pracovního poměru v případě, že zaměstnanec jakýmkoliv způsobem projevil vůli tuto dohodu neuzavřít, a to i přesto, že se následně sám choval tak, jako by k jejímu uzavření došlo<sup>346</sup>. I přes riziko, že by tímto způsobem „uzavřená“ dohoda o rozvázání pracovního poměru mohla být v budoucnosti soudem shledána za neplatnou, resp. vůbec neuzavřenou, však zaměstnavateli často žádná jiná možnost, jak dosáhnout skončení pracovního poměru zaměstnance, který se již na pracoviště delší čas nedostavuje a jednostranné rozvazovací jednání mu není možné platně doručit, nezbývá.

Zrušení pracovního poměru současně musí být druhé straně doručeno nejpozději v poslední den zkušební doby. Okamžik skončení zkušební doby však není shodný s koncem směny daného dne – pokud by zaměstnavatel zaměstnanci (či naopak) doručil zrušení pracovního poměru během posledního dne trvání zkušební doby ještě i následně po skončení pracovní směny, například již i mimo pracoviště zaměstnavatele, bylo by zrušení učiněno platně. Tento postup však vzhledem k riziku, že se po skončení směny již nepodaří druhou stranu zastihnout a písemné zrušení jí předat, rozhodně nelze považovat za doporučeníhodný a měl by být využíván pouze v ojedinělých případech, kdy dřívější doručení zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebylo možné realizovat.

Další chybou pak v praxi bývají případy, kdy zaměstnavatelé, vedeni úmyslem zrušit pracovní poměr ve zkušební době, předají dotyčnému zaměstnanci dokument označený například jako „výpověď“ ve zkušební době“. I během zkušební doby je totiž možné přistoupit k rozvázání pracovního poměru ostatními způsoby uvedenými v § 48 odst. 1 zákoníku práce, tj. zejména výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru. Institut zrušení pracovního poměru ve zkušební době pouze rozvázání pracovního poměru usnadňuje, jeho využití však není pro žádnou ze stran povinné. Pokud tedy zaměstnanec zaměstnavateli předá písemnost, z jejíhož obsahu není možné jednoznačně dovodit, že by se mělo jednat o zrušení pracovního poměru

---

<sup>346</sup> Srov. již výše zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.08.2014, sp. zn. 21 Cdo 3165/2013 (uveřejněný pod č. 6/2015 Sb. rozh. obč.), v němž Nejvyšší soud uvádí: „*Účastník pracovněprávního vztahu projevuje vůli konkludentně, jen jestliže ji nevyjádřil výslovně. Projevil-li účastník výslovně určitou vůli, je nepřijatelné dovozovat, že by snad konkludentně vyjádřil vůli opačnou (odlišnou), ledaže by tím dával najevo (právem aprobovanou) změnu své dříve vyjádřené vůle.*“ Skutečnost, že se v daném případě zaměstnankyně, která nejprve odmítla dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavřít, následně podrobila administrativním výstupním úkonům u zaměstnavatele a nadále nedocházela na své pracoviště, podle Nejvyššího soudu představuje pouze její připravenost dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavřít, což nelze zaměňovat s jejím skutečným uzavřením.

ve zkušební době, je nutné toto jednání považovat za jiný způsob rozvázání pracovního poměru, který však obvykle nesplňuje podmínky, které pro tento způsob rozvázání zákoník práce stanoví<sup>347</sup>. Při zrušení pracovního poměru ve zkušební době by se tak jednající strana měla vždy ujistit, že z daného jednání jednoznačně vyplývá její vůle ukončit pracovní poměr ve zkušební době, a v ideálním případě jej tak rovnou označit.

### **Omezená možnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Podle ustanovení § 66 odst. 1 věty druhé zákoníku práce zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v období prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (příp. karantény) zaměstnance (pro zaměstnance žádné takové omezení neplatí). Toto ustanovení bylo do zákoníku práce doplněno společně se zavedením povinnosti zaměstnavatele platit zaměstnanci náhradu mzdy po dobu trvání prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, s výjimkou karenční doby 3 dnů, během níž zaměstnanci žádná náhrada až na výjimky nepřísluší<sup>348</sup>. Účelem tohoto zákonného omezení je neponechat zaměstnance během prvních 14 kalendářních dnů jeho dočasné pracovní neschopnosti zcela bez prostředků, když nárok na dávku nemocenského pojištění dle zákona o nemocenském pojištění nastává teprve od 15. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. V případě, že by přesto zaměstnavatel v zakázaném období zaměstnanci zrušení pracovního poměru ve zkušební době doručil (a nijak by nespecifikoval okamžik skončení pracovního poměru), bylo by takové zrušení pracovního poměru dle názoru autorky neplatné. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době doručené zaměstnanci během prvních 14 dnů jeho pracovní neschopnosti tak představuje jednání odporující zákonu ve smyslu § 580 odst. 1 občanského zákoníku, neboť smyslem a účelem předmětného ustanovení je ochrana zaměstnance před skončením jeho pracovního poměru v době, kdy je svým příjmem odkázán výlučně na zaměstnavatele (v této době si není schopen obstarat jiný zdroj příjmů a současně není zabezpečen dávkami nemocenského pojištění), tedy zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance ve smyslu § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

Naproti tomu AKV zastává názor, že takové zrušení je platné s tím, že ke skončení pracovního poměru dojde teprve 14. kalendářním dnem dočasné pracovní neschopnosti<sup>349</sup>. Ve vztahu k tomuto ustanovení tak AKV aplikuje částečnou neplatnost obdobnou případu, kdy by zaměstnavatel jako den skončení pracovního poměru na základě zrušení ve zkušební době uvedl

---

<sup>347</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.06.2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004.

<sup>348</sup> Viz § 192 ZP.

<sup>349</sup> Srov. Bukovjan, P. (ed.). *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivních vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 58.

den předcházející jeho doručení zaměstnanci nebo den následující po uplynutí zkušební doby. Dle autorky je nicméně nutné na případ doručení zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnanci během prvních 14 kalendářních dnů trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti uplatnit stejný výklad jako v případě, kdy by zaměstnanci byla doručena výpověď během existence některé z ochranných dob ve smyslu § 53 zákoníku práce<sup>350</sup>. I v tomto případě by výpověď byla neplatnou, vyžadující obranu zaměstnance postupem dle § 69 an. zákoníku práce. Za platné lze nicméně považovat zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které by sice bylo zaměstnanci předáno během prvních 14 kalendářních dnů trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti, avšak jako den skončení pracovního poměru by v tomto rozvazovacím jednání byl uveden teprve den následující po uplynutí těchto 14 kalendářních dnů, neboť tímto postupem by byl respektován účel a smysl předmětného zákazu, tj. aby ke skončení pracovního poměru nedošlo během dané doby (naopak § 53 zákoníku zakazuje „*dát výpověď*“, a během ochranné doby tak není možné výpověď ani doručit).

Teoreticky také může dojít k situaci, kdy zaměstnanec během zkušební doby přestane docházet na pracoviště, a zaměstnavatel neví, zda zaměstnanec je či není v dočasné pracovní neschopnosti. Za těchto okolností je dle AKV přípustné, aby zaměstnavatel ve zrušení ve zkušební době definoval den skončení pracovního poměru tak, že pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, a za předpokladu, že v tento den bude zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti, pak skončí dnem ukončení neschopnosti, resp. 14. dnem jejího trvání (podle toho, co nastane dříve). Podle AKV tato formulace naplňuje účel zákonného omezení v podobě ochrany zaměstnance před rozvázáním pracovního poměru v době, kdy je odkázán na náhradu mzdy poskytovanou zaměstnavatelem<sup>351</sup>, s čímž lze souhlasit.

Mohla by také nastat situace, kdy by zaměstnavatel doručil zaměstnanci zrušení pracovního poměru ve zkušební době, v němž by byl jako den skončení pracovního poměru uveden datum stále spadající do zkušební doby - například poslední den daného kalendářního měsíce. V poslední den v měsíci by však zaměstnanec byl dočasně práce neschopen, přestože při předání zrušení pracovního poměru ještě tato dočasná pracovní neschopnost neexistovala. Zrušení pracovního poměru by i v takovém případě bylo považováno za platné, protože bylo učiněno v době, kdy zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti nebyl. Je totiž třeba vyjít ze zásady, podle níž se platnost určitého jednání posuzuje k okamžiku a vzhledem k okolnostem, kdy bylo

---

<sup>350</sup> Zákaz v ust. § 66 odst. 1 je vyjádřen slovy „*zaměstnavatel nesmí*“, v ust. § 53 odst. 1 pak slovy „*zakazuje se*“.

<sup>351</sup> Viz Výkladová stanoviska AKV (XVII.) přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV ve dnech 23.10. a 24.10.2015, I. část, bod 3. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době a nemoc zaměstnance. In: *Práce a mzda*. 2016, č. 3, s. 55.

učiněno<sup>352</sup>. Na rozdíl od zákazu výpovědi přitom zákoník práce neobsahuje úpravu, na základě níž by v takovém případě mělo dojít k prodloužení pracovního poměru.

Stejná zásada se uplatní i tehdy, pokud by zaměstnavatel předal zaměstnanci zrušení pracovního poměru ve zkušební době, a ten by se vzápětí účelově nechal lékařem shledat dočasně práce neschopným. I v takovém případě by předmětné zrušení pracovního poměru vedlo k jeho skončení, neboť bylo učiněno v době, kdy překážka v práci na straně zaměstnance v podobě jeho dočasné pracovní neschopnosti neexistovala<sup>353</sup>. Toto by navíc platilo, i pokud by lékař shledal zaměstnance dočasně práce neschopným zpětně<sup>354</sup>. Lze mít za to, že i za těchto okolností se uplatní závěr Nejvyššího soudu<sup>355</sup>, podle něhož je rozhodující dobou pro posouzení platnosti rozvazujícího jednání den, kdy bylo o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance rozhodnuto. Okolnost, že lékař využije svého oprávnění uznat zaměstnancem dočasně práce neschopným dřívějším dnem, na datum rozhodnutí o pracovní neschopnosti zaměstnance (a tedy platnosti doručeného zrušení pracovního poměru) nic nemění. Jak Nejvyšší soud dodává, z hlediska pracovněprávních předpisů má takové zpětné uznání dočasné neschopnosti pouze vliv na omluvení případné předchozí absence zaměstnance v práci.

Může se také vyskytnout případ dvou bezprostředně na sebe navazujících dočasných pracovních neschopností zaměstnance (obvykle v důsledku kombinace nemoci a úrazu, případně dvou úrazů, jako příčin pracovní neschopnosti). V tomto případě přestává být zaměstnanec u druhé pracovní neschopnosti „chráněn“ před zrušením pracovního poměru ve zkušební době, neboť podle § 55 odst. 4 zákona o nemocenském pojištění se dočasná pracovní neschopnost vzniklá v následujícím kalendářním dni po ukončení předchozí pracovní neschopnosti považuje za pokračování této předcházející dočasné pracovní neschopnosti. V případě větší časové prodlevy mezi jednotlivými případy dočasné pracovní neschopnosti se však již omezení možnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době dle § 66 odst. 1 zákoníku práce znovu uplatní.

Ve vztahu ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době se dále, jak již bylo uvedeno výše, neuplatní ochranná doba ve smyslu § 53 an. a §55 odst. 2 zákoníku práce, protože tento institut chrání zaměstnance pouze před výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru

---

<sup>352</sup> Srov. např. již zmiňovaný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06.11.2012, sp. zn. 21 Cdo 2558/2011, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 08.12.2009, sp. zn. 21 Cdo 4636/2008 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.09.2008, sp. zn. 21 Cdo 2549/2007.

<sup>353</sup> Bukovjan, P. (ed.). *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivních vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 57.

<sup>354</sup> Podle ustanovení § 57 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění může ošetřující lékař sám rozhodnout, že dočasná pracovní neschopnost vznikla i před dnem návštěvy lékaře. Pokud by se však mělo jednat o období více než 3 dny zpětně, může tak lékař učinit pouze po předchozím písemném souhlasu příslušného orgánu nemocenského pojištění, tedy lékaře místně příslušné okresní správy sociálního zabezpečení (§ 81 zákona o nemocenském pojištění). Ošetřující lékař tak může učinit v případě, že pojištěnec nemohl lékaře navštívit dříve nebo v jiných odůvodněných případech.

<sup>355</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.08.2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000.

ze strany zaměstnavatele. Stejně tak se pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době neuplatní projednací povinnost zaměstnavatele vůči odborové organizaci působící u zaměstnavatele ani ochrana člena orgánu odborové organizace před takovým zrušením podle § 61 zákoníku práce – i v těchto případech směřuje ochrana zaměstnance pouze na výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době nicméně platí povinnost dle ustanovení § 61 odst. 5 zákoníku práce, tedy povinnost zaměstnavatele odborovou organizaci s tímto a jinými případy rozvázání pracovního poměru seznámit ve lhůtách s ní dohodnutých.

### **Uplatnění zákazu diskriminace**

Kromě zákazu zrušení pracovního poměru ve zkušební době během prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance je zaměstnavatel v možnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době omezen rovněž základními zásadami pracovněprávních vztahů, a to včetně zákazu diskriminace zaměstnanců ve smyslu § 1a odst. 1 písm. e) zákoníku práce. V rozporu s touto zásadou je tak postup, kdy zaměstnavatelé automaticky ruší pracovní poměr ve zkušební době, jakmile zjistí, že je dotyčná zaměstnankyně těhotná. I s ohledem na tuto praxi zaměstnavatelů tak zaměstnankyně často své těhotenství tají až do úspěšného uplynutí celé zkušební doby. Tento krok zaměstnavatelů bývá bohužel veden zažitou představou o tom, že těhotná zaměstnankyně a posléze zaměstnankyně s malými dětmi přináší pro zaměstnavatele více problémů než užitku, a to mimo jiné právě z důvodu ochranné doby, kdy nelze v řadě případů propustit těhotnou zaměstnankyni, ale ani zaměstnankyni na mateřské či rodičovské dovolené (a to bez ohledu na to, že během rodičovské dovolené platí v zákonem stanovených případech naprosto stejně ochranná doba i pro zaměstnance – otce).

Pracovní poměr tak sice lze ve zkušební době zrušit z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu, nicméně toto zrušení nesmí být vedeno diskriminačním důvodem právě například v podobě těhotenství zaměstnankyně nebo zdravotního postižení zaměstnance<sup>356</sup>. Pokud však zaměstnavatel pracovní poměr zruší ve zkušební době bez uvedení důvodu a neodůvodní jej posléze ani ústně například při jeho předání, případně na dotaz zaměstnance označí za důvod zrušení pracovního poměru obecné důvody typu nespokojenost s pracovními výsledky

---

<sup>356</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.04.2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008, v němž Nejvyšší soud zdůraznil, že princip rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace (aktuálně obsažený v ustanovení § 1a odst. 1 písm. e) ZP) se uplatní při všech jednáních v pracovněprávních vztazích, zrušení pracovního poměru ve zkušební době nevyjímaje. Podle Nejvyššího soudu „samotná okolnost, že jde o zjednodušený způsob skončení pracovního poměru, neznamená, že by i takový úkon neměl být poměřován z hlediska diskriminace a rovného zacházení. Je totiž nepochybné, že i při takovém právním úkonu může dojít k tomu, že vykazuje znaky diskriminačního jednání a je v rozporu s principy rovného zacházení.“

zaměstnanec, je pro zaměstnance velice obtížné domoci se jakékoliv soudní ochrany, a to i přes existenci ustanovení § 133a občanského soudního řádu. Toto ustanovení sice přenáší důkazní břemeno na zaměstnavatele v tom smyslu, že zaměstnavatel je povinen dokázat, že z jeho strany k diskriminaci nedošlo, nicméně předtím musí zaměstnanec tvrdit i prokázat, že byl zaměstnavatelem ve srovnání s jinými zaměstnanci znevýhodněn. Teprve poté bude soud za podmínky, že ze skutečností uváděných zaměstnancem lze dovodit diskriminační jednání ze strany zaměstnavatele, považovat toto tvrzení za prokázané a bude na zaměstnavateli, aby případně prokázal, že tyto důvody neexistovaly<sup>357</sup>.

---

<sup>357</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.11.2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008 (uveřejněný pod č. 108/2010 Sb. rozh. obč.) a dále například nálezy Ústavního soudu ze dne 08.10.2015, sp. zn. III. ÚS 880/15.



## 6. Další aspekty jednostranného rozvázání pracovního poměru

### 6.1. Zákaz jednostranného rozvázání pracovního poměru, ochranná doba

Při jednostranném rozvazování pracovního poměru se zaměstnancem je zaměstnavatel předně vázán taxativním výčtem výpovědních důvodů, resp. důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Další omezení pro zaměstnavatele však plyne ze zákazu výpovědi podle § 53 zákoníku práce, který stanoví určité situace označované jako ochranné doby, přičemž některé z nich se uplatní i ve vztahu k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele<sup>358</sup>. Pokud tyto situace nastanou, zaměstnavatel po dobu jejich trvání nesmí dát zaměstnanci výpověď. Zaměstnanci je tak poskytována zvýšená míra ochrany před výpovědí. Mezi ochranné doby patří zejména určité sociální události na straně zaměstnance:

- dočasná pracovní neschopnost zaměstnance a doba od podání návrhu na ústavní ošetřování<sup>359</sup> nebo od nástupu lázeňského léčení až do jejich ukončení (§ 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce)<sup>360</sup>,
- těhotenství zaměstnankyně, čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené (§ 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce),
- a dále s účinností od 1. června 2018 nově také doba, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči, při které mu vzniká nárok na dávku dlouhodobého ošetřovného ve smyslu § 41a nebo § 41c zákona o nemocenském pojištění<sup>361</sup>, nebo kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti, příp. v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění<sup>362</sup> (§ 53 odst. 1 písm. f) zákoníku práce).

Poskytováním dlouhodobé péče se ve smyslu § 72a zákona o nemocenském pojištění rozumí poskytování celodenní péče ošetřované osobě spočívající zejména v každodenním ošetřování nebo pomoci při péči o vlastní osobu s tím, že maximální doba takto poskytované péče může činit maximálně 90 kalendářních dnů. Vzhledem k tomu, že zákon o nemocenském pojištění

---

<sup>358</sup> Viz § 55 odst. 2 ZP.

<sup>359</sup> Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26.07.2016, sp. zn. 21 Cdo 968/2015, je třeba tímto návrh rozumět doporučení ošetřujícího lékaře k přijetí do ústavní péče. Není přitom nutné, aby dané doporučení přímo konkretizovalo zařízení, v němž má ústavní ošetřování probíhat. Podle Nejvyššího soudu je zapotřebí respektovat právo zaměstnance na svobodnou volbu lékaře a okolnost, že je z tohoto důvodu ústavní ošetřování provedeno až se značným časovým odstupem od podání návrhu, na tom nic nemění.

<sup>360</sup> Při onemocnění tuberkulózou se dále tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování.

<sup>361</sup> Podle § 191a ZP je k uvolnění pro poskytování dlouhodobé péče zapotřebí souhlas zaměstnavatele, který však musí být udělen, ledaže zaměstnavatel prokáže, že tomu brání vážné provozní důvody.

<sup>362</sup> Srov. § 68 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění.

umožňuje střídání osob poskytujících dlouhodobou péči téže ošetřované osobě<sup>363</sup>, může se reálná doba poskytování dlouhodobého ošetřování pohybovat i v rádech dnů, čímž je aspekt dlouhodobosti potlačen a ve své podstatě se blíží spíše situacím krátkodobého ošetřování, při němž může zaměstnanci vzniknout nárok na dávku ošetřovného ve smyslu § 39 an. zákona o nemocenském pojištění. Z tohoto důvodu tak do ustanovení § 53 písm. f) zákoníku práce byla doplněna i další nová ochranná doba v podobě ošetřování dítěte mladšího 10 let (případně za určitých okolností i péče o toto dítě) nebo jiného člena domácnosti podle zákona o nemocenském pojištění, aby tak nedocházelo ke znevýhodnění těchto ošetřujících (případně pečujících) osob proti osobám poskytujícím ošetřování v režimu „dlouhodobého“ ošetřování<sup>364</sup>.

S ohledem na spravedlivé vyvážení vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ochranná doba nenastává v případě dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, kterou si zaměstnanec úmyslně přivodil nebo která vznikla jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek. Za opilost (resp. stav po zneužití návykových látek) se přitom považuje takový stupeň opojení, který ve svém důsledku vede k zásadnějšímu snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti<sup>365</sup>, přičemž podmínkou je, aby právě tento stav vedl ke vzniku pracovní neschopnosti (nestačí tedy, aby opilost byla pouze jednou z okolností, při níž ke vzniku pracovní neschopnosti došlo).

S ochranou dobou v podobě dočasné pracovní neschopnosti souvisel případ, kdy zaměstnankyně tvrdila, že tím, že byla v době uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru v pracovní neschopnosti, došlo k jeho přeměně na dobu neurčitou, neboť existencí dočasné pracovní neschopnosti „pokračovala v práci u zaměstnavatele“. Jak však výstižně podotkl Nejvyšší soud, změna pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou předpokládá projev vůle zaměstnance v podobě pokračování v práci i po uplynutí sjednané doby. K tomu však nemůže dojít za situace, kdy je dosavadní pracovní závazek zaměstnance z důvodu dočasné pracovní neschopnosti suspendován, a tedy pracovní neschopnost nelze považovat za konání práce ve smyslu ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce. Okolnost, že se tato doba ve smyslu § 348 odst. 1 písm. a) považuje za výkon práce, nic nemění na tom, že se o skutečný výkon práce nejedná<sup>366</sup>.

Mezi další, v praxi méně časté ochranné doby, pak patří například výkon služby v operačním nasazení, a to od doručení povolávacího rozkazu až do uplynutí dvou týdnů

---

<sup>363</sup> Viz § 41d odst. 1 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>364</sup> Pichrt, J. aj. *Zákoník práce: Praktický komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 13.07.2018]. ASPI ID: KO262\_p12006CZ. Dostupné v Systému ASPI. § 53.

<sup>365</sup> Bělina, M.; Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1509.

<sup>366</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.11.2017, sp. zn. 21 Cdo 4683/2017.

po propuštění zaměstnance z tohoto typu vojenské činné služby<sup>367</sup>, a také doba, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce<sup>368</sup>, tedy kdy plní povinnosti vyplývající z funkce vymezené funkčním nebo časovým obdobím a obsazované na základě volby nebo jmenování podle zvláštních právních předpisů<sup>369</sup>. Ochranná doba také platí v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán posudkem poskytovatele pracovně-lékařské péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci<sup>370</sup>, tedy práci konanou v době mezi 22. a 6. hodinou ve smyslu § 78 odst. 1 písm. j) zákoníku práce. Za zaměstnance pracujícího v noci se přitom ve smyslu § 78 odst. 1 písm. k) zákoníku práce považuje takový zaměstnanec, který během noční doby odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, a to v průměru alespoň jednou týdně v období 26 po sobě jdoucích týdnů.

Výpověď, kterou by zaměstnavatel dal zaměstnanci nacházejícímu se v ochranné době, by byla neplatná, a to bez ohledu na to, zda zaměstnavatel o ochranné době věděl nebo vůbec vědět mohl. Ochranná doba se uplatní dokonce i v případě, kdy o její existenci neví samotný zaměstnanec – k tomu může dojít zejména v raném stadiu těhotenství zaměstnankyně<sup>371</sup>. Zjistí-li se tedy následně, že v době předání výpovědi existovala u zaměstnance ochranná doba, bude se jednat o výpověď neplatnou<sup>372</sup>. Prohlášení neplatnosti takové výpovědi se pak zaměstnanec může domáhat prostřednictvím žaloby podle § 72 zákoníku práce. Aby se nicméně ochranná doba mohla uplatnit i v případě nevědomosti o její existenci účastníky pracovního poměru, musí objektivně v okamžiku předání výpovědi existovat. Pokud by například došlo ke zpětnému uznání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, výpověď by zůstala platnou, neboť takové zpětné uznání retroaktivně nezmění skutečnost, že při předání výpovědi zaměstnanec dočasně práce neschopným uznán nebyl<sup>373</sup>.

### **Prodloužení pracovního poměru**

Ochranná doba může mít kromě zákazu výpovědi také vliv na běh výpovědní doby, pokud výpovědní doba začala běžet na základě výpovědi doručené před vznikem ochranné doby. V případě, že je výpověď zaměstnanci dána platně, avšak poté u něj ochranná doba nastane a bude

---

<sup>367</sup> § 53 odst. 1 písm. b) ZP

<sup>368</sup> § 53 odst. 1 písm. c) ZP

<sup>369</sup> K tomu více viz § 201 ZP.

<sup>370</sup> § 53 odst. 1 písm. e) ZP

<sup>371</sup> Tento závěr se opírá o nejčastěji citovaný rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 22.12.1966, sp. zn. 8 Co 730/66, který zřejmě jako první vyslovil tezi, že rozvázání pracovního poměru v době těhotenství zaměstnankyně je právně „*neúčinné*“, a to bez ohledu na to, zda o těhotenství zaměstnankyně zaměstnavatel věděl. In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: JUD574CZ.

<sup>372</sup> Jak uvádí Hůrka, v tomto případě tak zákoník práce upřednostňuje ochranu zaměstnance před zásadou, že každý se má brát o svá práva (Hůrka, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Auditorium, 2009, s. 98).

<sup>373</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu op. cit. sub 355.

trvat i v den, kdy by na základě výpovědi mělo dojít ke skončení pracovního poměru, platí, že ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává, a to podle § 53 odst. 2 zákoníku práce. Výpověď jako taková však zůstává platná, pracovní poměr na jejím základě nicméně skončí teprve poté, co po skončení ochranné doby dojde k uplynutí zbývající části výpovědní doby, neboť se vychází z toho, že po dobu trvání ochranné doby mohl mít zaměstnanec ztížené podmínky k vyhledání nového zaměstnání<sup>374</sup>. Pracovní poměr tak bude po skončení ochranné doby trvat o tolik dnů déle, po kolik dnů existovala souběžně ochranná a výpovědní doba. Nemá-li nicméně zaměstnanec na takovém prodloužení pracovního poměru zájem (například z důvodu již uzavřené nové pracovní smlouvy u jiného zaměstnavatele), může zaměstnavateli sdělit, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, a pracovní poměr tak skončí uplynutím výpovědní doby bez ohledu na trvání ochranné doby. Zákoník práce nestanoví žádné požadavky na formu takového sdělení; může být tedy učiněno i ústně. V úvahu by zřejmě přicházelo i konkludentní jednání v podobě toho, že by se zaměstnanec po uplynutí původní výpovědní doby a po skončení ochranné doby již na své pracoviště nedostavil, čímž by dal zaměstnavateli najevo, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Pokud by nicméně ochranná doba, která začala po předání výpovědi, skončila ještě před uplynutím výpovědní doby, nebude mít na běh výpovědní doby žádný vliv a pracovní poměr skončí naprosto stejně, jako kdyby ochranná doba nenastala vůbec.

K prodloužení pracovního poměru tak dochází pouze tehdy, pokud by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době<sup>375</sup>. Pokud by ochranná doba skončila ve stejný den, jako měla uplynout původní výpovědní doba, k prodloužení pracovního poměru však dojde, neboť okamžik uplynutí ochranné a výpovědní doby je stejný, a tedy k uplynutí výpovědní doby stále dochází během trvání ochranné doby (resp. ve stejný okamžik). Pokud by u zaměstnance nastalo více ochranných dob současně, posuzuje se sice každá z nich samostatně, avšak nedochází k jejich sčítání a pracovní poměr se tedy neprodloužuje o každou z těchto ochranných dob zvlášť – účelem této právní úpravy je poskytnout zaměstnanci dodatečný prostor k adaptaci na skončení jeho pracovního poměru, přičemž překážka, která mu v tom bránila, odpovídá nejdelší z ochranných dob (bez ohledu na to, kolik ochranných dob případně běželo současně).

Zaměstnanci není stanovena žádná lhůta, do kdy musí případně učinit oznámení o tom, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, což může pro zaměstnavatele představovat komplikaci. Bude-li totiž zaměstnavatel vycházet z toho, že se prodloužení výpovědní doby zaměstnance

---

<sup>374</sup> Srov. např. Hůrka, P.; Bezouška, P.; Eliáš, K.; Roučková, D.; Schmied, Z. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 4. vydání. Praha: ANAG, 2018, s. 207.

<sup>375</sup> To znamená, že pokud ochranná doba skončí ještě před uplynutím výpovědní doby, na délku výpovědní doby tato skutečnost nebude mít žádný vliv.

uplatní a že tedy zaměstnanec bude ještě po určitou dobu (v rádech týdnů či dokonce měsíců) po skončení ochranné doby pro něj konat práci, může mu sdělení zaměstnance bezprostředně navazující na skončení ochranné doby o tom, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, výrazně zasáhnout do plánu směn. Nicméně i oznámení učiněné v poslední den trvání ochranné doby představuje výkon práva zaměstnance vyplývající ze zákoníku práce a zaměstnavatel tak obecně nemůže uplatňovat nárok na náhradu případné škody, která by mu v důsledku toho vznikla (například v podobě nákladů vynaložených na přesčasovou práci zaměstnanců, kteří museli dotyčného zaměstnance po určitou dobu nahradit)<sup>376</sup>.

Otázkou také je, zda zaměstnanec sdělení o tom, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, může učinit i poté, co se do práce po skončení ochranné doby vrátí (a tedy alespoň částečně již k prodloužení pracovního poměru dojde). Dle názoru autorky za těchto okolností již předmětné sdělení možné není, neboť zákoník práce nedává zaměstnanci právo volby, v jakém rozsahu k prodloužení pracovního poměru dojde. Zákoník práce přiznává zaměstnanci právo vybrat si, zda se prodloužení pracovního poměru uplatní, či nikoliv. Pokud zaměstnanec tedy nejpozději do uplynutí posledního dne ochranné doby zaměstnavateli nesdělí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, dojde podle § 53 odst. 2 zákoníku práce k jeho prodloužení v plném rozsahu, tj. o zbytek výpovědní doby, která po dobu trvání ochranné doby neběžela.

### **Výjimky ze zákazu výpovědi**

I ze zákazu výpovědi podle § 53 zákoníku práce nicméně existují výjimky. Zákoník práce stanoví případy, kdy se ochranná doba neuplatní, a i přes existenci okolností, které by jinak zakládaly ochrannou dobu, tak zaměstnavatel může pracovní poměr zaměstnance platně výpovědí rozvázat. Jedná se o okolnosti, za nichž by nebylo spravedlivé po zaměstnavateli požadovat, aby nejprve čekal na skončení ochranné doby a teprve posléze mohl přistoupit k rozvázání pracovního poměru, a to bez ohledu na aktuální situaci zaměstnance, která standardně představuje důvod pro zvýšenou míru ochrany zaměstnance před výpovědí. Zákoník práce tak v ustanovení § 54 rozlišuje mezi jednotlivými typy ochranných dob a stanoví, že zatímco u vybraných ochranných dob zákaz výpovědi platí (zejména u těch, které souvisí s mateřstvím či rodičovstvím zaměstnanců), u jiných ochranných dob je rozvázání pracovního poměru ze stanovených výpovědních důvodů možné. V důsledku výjimky ze zákazu výpovědi také nedochází

---

<sup>376</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.08.2005, sp. zn. 21 Cdo 2842/2004: „Protože výkon práva vylučuje protiprávnost (stejný stav nemůže být současně stavem právním i právu se přičícím, je třeba, vycházející ze zásady „*neminem laedit, qui iure sui utitur*“, chování, které směřuje k zákonem předpokládanému výsledku, považovat za dovolené i tehdy, je-li jeho (eventuálním) vedlejším následkem vznik určité újmy (majetkové, popř. nemajetkové) na straně dalšího účastníka právního vztahu.“

k prodloužení pracovního poměru podle § 53 odst. 2 zákoníku práce – v případech, kdy zákaz výpovědi neexistuje, tak ani v důsledku dodatečného vzniku ochranné doby k prodloužení pracovního poměru nedojde<sup>377</sup>.

Dalším rozlišovacím kritériem při zhodnocení, zda se ochranná doba uplatní nebo nikoliv, je pak důvod, pro který je pracovní poměr výpovědí rozvazován. V první řadě se jedná o organizační změny spočívající ve zrušení zaměstnavatele a přemístění zaměstnavatele či jeho části, tedy o situace, kdy by po skončení ochranné doby zaměstnanec již vůbec neexistovalo původní pracoviště zaměstnance. Pro výpovědní důvod podle § 52 písm. a) zákoníku práce (zrušení zaměstnavatele nebo jeho části) se tak zákaz výpovědi podle § 53 zákoníku práce neuplatní vůbec<sup>378</sup> a rozvázat pracovní poměr výpovědí lze vždy bez ohledu na existenci ochranné doby. Při přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (výpovědní důvod dle § 52 písm. b) zákoníku práce) se zákaz výpovědi uplatní<sup>379</sup>, avšak pouze ve vztahu k těhotné zaměstnankyni nebo zaměstnankyni na mateřské dovolené (resp. zaměstnanci na rodičovské dovolené v rozsahu zákonem stanoveného maximálního trvání mateřské dovolené u zaměstnankyně). Ustanovení § 54 písm. b) zákoníku práce pak poměrně nadbytečně stanoví, že výjimka ze zákazu výpovědi „*neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b) zákoníku práce, jestliže se zaměstnanec přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána*“. Nadbytečně proto, že v případě organizačních změn, kdy je pracoviště zaměstnance přemísťováno v mezích místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě, se vůbec o výpovědní důvod podle § 52 písm. b) zákoníku práce nejedná (zaměstnavatel má i nadále možnost zaměstnanci přidělovat práci v rámci sjednaného místa výkonu práce), a zákaz výpovědi je tedy za daných okolností zcela irelevantní, neboť výpověď daná v takovémto případě by i bez ohledu na případnou ochrannou dobu byla neplatná pro nenaplnění výpovědního důvodu.

V ještě omezenějším rozsahu, než při přemístění zaměstnavatele, platí zákaz výpovědi u výpovědi dávané z důvodů, pro které zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce. Jedná se tedy buď o situaci, pokud byl zaměstnanec odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo na dobu nejméně 6 měsíců v případě, že se tak stalo pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, anebo, což bývá obvyklejší, o případ porušení povinnosti zaměstnancem, která vyplývá z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. V tomto případě zákaz výpovědi

---

<sup>377</sup> Viz též Hůrka, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Auditorium, 2009, s. 101.

<sup>378</sup> Srov. § 54 písm. a) ZP.

<sup>379</sup> Srov. § 54 písm. b) ZP.

platí pouze ve vztahu k zaměstnankyni na mateřské dovolené, resp. zaměstnanci v době čerpání rodičovské dovolené po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou<sup>380</sup> – tedy po dobu stanovenou v § 195 a dále dobu uvedenou v § 197 odst. 2 zákoníku práce při převzetí dítěte, k jejíž limitaci může dále dojít v důsledku skutečností uvedených v § 198 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Výpověď z důvodů, které by zaměstnavateli umožňovaly okamžitě pracovní poměr zrušit, je tak možné dát i těhotné zaměstnankyni. Ve vztahu k zaměstnancům čerpajícím mateřskou dovolenou (resp. rodičovskou dovolenou v délce mateřské dovolené) současně platí, že pokud jim byla výpověď dána před nástupem této dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula během této dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou (resp. rodičovskou) dovolenou – jedná se tedy o zvláštní úpravu oproti ustanovení § 53 odst. 2 zákoníku práce, při jehož aplikaci by se pracovní poměr prodlužoval ještě o tu část výpovědní doby, která po dobu mateřské dovolené neběžela. K tomu však v tomto případě nedochází a pracovní poměr (tedy i výpovědní doba) skončí posledním dnem trvání ochranné doby.

Naopak poměrně široká zůstává ochrana před výpovědí pro jiné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci podle § 52 písm. g) zákoníku práce a výpovědí pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a podle § 52 písm. h) zákoníku práce – v těchto případech platí zákaz výpovědi u těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň na mateřské dovolené i zaměstnankyň a zaměstnanců čerpajících rodičovskou dovolenou<sup>381</sup>, tj. maximálně do 3 let věku dítěte, v souvislosti s péčí o něj je rodičovská dovolená čerpána (§ 196 zákoníku práce)<sup>382</sup>. Jak vyplývá z výše uvedeného, při výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce musí zaměstnavatel dále rozlišovat, zda důvod rozvázání pracovního poměru spočívá v důvodech, pro které by mohl se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo zda se jedná „pouze“ o jiné (méně závažné) porušení povinností zaměstnance. V prvním z uvedených případů totiž může být pracovní poměr rozvázán i s těhotnou zaměstnankyní či zaměstnankyní na rodičovské dovolené, zatímco ve druhém z nich zákaz výpovědi platí.

Ve vztahu ke zbývajícím typům výpovědí (tedy výpovědím podle § 52 písm. c), d), e) a f) zákoníku práce) se pak uplatní veškeré ochranné doby uvedené v § 53 odst. 1 zákoníku práce, neboť žádné omezení zákazu výpovědi pro tyto případy zákoník práce nestanoví. Velmi častým případem v praxi bývá situace, kdy během nepřítomnosti zaměstnance či zaměstnankyně na rodičovské dovolené dochází u zaměstnavatele k organizačním změnám spojeným se zrušením

---

<sup>380</sup> Viz § 54 písm. c) ZP.

<sup>381</sup> Srov. § 54 písm. d) ZP.

<sup>382</sup> Při převzetí dítěte staršího 3 let do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo dítěte, jehož matka zemřela, může být čerpána rodičovská dovolená v rozsahu 22 týdnů i u dítěte staršího 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku (§ 197 odst. 3 ZP).

pracovního místa zaměstnance. Výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce však lze dotyčnému zaměstnanci předat teprve po pominutí ochranné doby, tedy první den jeho návratu do práce po skončení rodičovské dovolené, a to i když jeho pracovní místo již v té době i řadu let neexistuje.

Zákaz podle § 53 zákoníku práce se však na druhou stranu uplatní výhradně v případech rozvazování pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Omezení tak neplatí pro další způsoby skončení pracovního poměru; i během ochranné doby zaměstnance tak lze uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru, stejně jako zaměstnanec může sám dát výpověď z pracovního poměru. Ke skončení pracovního poměru bez ohledu na ochrannou dobu pak dojde také v případě uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou. Ochranná doba neplatí ani při zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

### **Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru**

Obdobně jako zákaz výpovědi stanoví zákoník práce i určitá omezení, kdy zaměstnavatel nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnance. Toto omezení se podle § 55 odst. 2 zákoníku práce uplatní u těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnanců na rodičovské dovolené, a to bez ohledu na důvod okamžitého zrušení pracovního poměru. U těhotné zaměstnankyně a zaměstnanců na rodičovské dovolené nicméně zaměstnavatel může namísto okamžitého zrušení pracovního poměru přistoupit k výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce. K ukončení pracovního poměru tak sice nedojde okamžitě, ale teprve po uplynutí příslušné výpovědní doby (po zohlednění případného prodloužení pracovního poměru), nicméně skončení pracovního poměru lze za daných okolností dosáhnout alespoň nějakým způsobem. Naprostý zákaz však platí ve vztahu k zaměstnankyním čerpajícím mateřskou dovolenou (resp. zaměstnancům čerpajícím rodičovskou dovolenou v rozsahu mateřské dovolené). Dojde-li tedy u takového zaměstnance k jednání naplňujícímu důvody okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, avšak zaměstnanec či zaměstnankyně bezprostředně poté nastoupí na mateřskou (popř. rodičovskou) dovolenou, která může trvat až 28 týdnů, ztrácí zaměstnavatel možnost pracovní poměr z tohoto důvodu okamžitě zrušit, neboť podle § 58 odst. 1 zákoníku práce by tak musel učinit do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu dozvěděl, což však s ohledem na existenci ochranné doby nebude možné. Zákoník práce současně žádné prodloužení této subjektivní lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru nestanoví (na rozdíl například od zkušební doby, kde v důsledku celodenního trvání překážky v práci na straně zaměstnance docházejí k jejímu prodloužení). Na danou situaci současně nelze aplikovat žádné ustanovení občanského zákoníku o přerušení, resp. stavení promlčecích a prekluzivních lhůt.



## 6.2. Postavení odborové organizace při rozvazování pracovního poměru

Přestože k rozvázání pracovního poměru dochází na základě jednostranného či dvoustranného právního jednání jeho účastníků, nelze při jeho realizaci zcela opominout ani postavení odborové organizace, která má v této oblasti jako jediná ze zástupců zaměstnanců určitá oprávnění. Níže uvedená práva odborové organizace a jejích funkcionářů se tak uplatní výhradně ve vztahu k odborové organizaci; pro radu zaměstnanců, zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci ani evropskou radu zaměstnanců neplatí. Zákoník práce přitom ve vztahu k rozvazovacímu jednání rozlišuje v ust. § 61 tři stupně spoluúčasti odborové organizace, a sice seznámení, projednání a spurozhodování (souhlas)<sup>383</sup>.

Nejčastěji uplatňované oprávnění odborové organizace v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru je realizováno prostřednictvím korespondující povinnosti zaměstnavatele jakoukoliv výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru předem s odborovou organizací projednat. Přestože to zákoník práce v ustanovení § 61 odst. 1 výslovně nestanoví, lze s ohledem na účel daného oprávnění dovodit, že tato povinnost platí pouze při výpovědi či okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Předmětné oprávnění odborové organizace slouží k ochraně zaměstnance před případným neoprávněným či nespravedlivým rozvázáním pracovního poměru, a není tedy důvod, aby se uplatňovalo i v případech, kdy k rozvázání pracovního poměru dochází z vůle samotného zaměstnance. Stejně tak se neuplatní ve vztahu ke skončení pracovního poměru v důsledku právní události. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, k projednání dochází s tou, jejímž je dotyčný zaměstnanec členem, případně s tou odborovou organizací, která zastupuje největší počet zaměstnanců v pracovním poměru (neurčí-li zaměstnanec jinak)<sup>384</sup>.

Zákoník práce nestanoví žádnou lhůtu, v níž musí projednání s odborovou organizací proběhnout – vzhledem k tomu, že se však jedná o projednání, nikoliv „pouze“ informační povinnost, je zapotřebí, aby informace o předmětném rozvázání pracovního poměru byla odborové organizaci poskytnuta tak, aby měla prostor se k nim vyjádřit a případně vést se zaměstnavatelem dialog předtím, než zaměstnavatel k rozvazovacímu jednání přistoupí. Lhůtu, případně pravidla projednání, je také možné sjednat v kolektivní smlouvě. Lze připustit i jakési „preventivní“ projednání rozvazovacího jednání s odborovou organizací. Podle AKV je tak přípustné například projednání výpovědi z pracovního poměru v době, kdy zaměstnavatel zaměstnanci odvolanému z vedoucího pracovního místa teprve nabídl jinou práci a dosud neví, zda ji zaměstnanec přijme

<sup>383</sup> Srov. Hůrka, P.; Bezouška, P.; Eliáš, K.; Roučková, D.; Schmied, Z. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 4. vydání. Praha: ANAG, 2018, s. 220.

<sup>384</sup> § 286 odst. 6 ZP

nebo ne. Projednání se tedy vztahuje pouze k hypotetické výpovědi pro případ, že zaměstnanec jinou práci odmítne<sup>385</sup>.

Případný negativní postoj odborové organizace k zamýšlenému rozvázání pracovního poměru však zaměstnavatel zohledňovat nemusí, resp. může k rozvázání pracovního poměru přistoupit i přes případný nesouhlas odborové organizace. Zákoník práce rovněž nestanoví, že by splnění projednací povinnosti mělo omezenu dobu platnosti. Projednání například konkrétní výpovědi nicméně představuje splnění projednací povinnosti zaměstnavatele vždy jen ve vztahu ke skutkovému stavu, které představuje důvod daného rozvazovacího jednání, jenž je předmětem projednání, a je tedy obecně limitován lhůtami pro dání výpovědi či okamžité zrušení pracovního poměru v případech podle § 57 a § 58 zákoníku práce.

Stejně tak pokud by zaměstnavatel svou projednací povinnost vůbec nesplnil, nemá tato skutečnost za následek neplatnost daného rozvázání pracovního poměru, a to ani relativní<sup>386</sup>. Porušení této povinnosti dokonce není zahrnuto ani mezi přestupky zaměstnavatele na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího zaměstnance podle § 10, resp. § 23 zákona o inspekci práce<sup>387</sup>. Ze strany kontrolních orgánů by však porušení této povinnosti mohlo být sankcionováno jako „*porušení stanovené povinnosti při skončení pracovního poměru*“, a to uložením pokuty až do výše 2 000 000 Kč<sup>388</sup>.

Projednací povinnost se současně nevztahuje na jiné případy rozvázání pracovního poměru než výpovědí nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele. S uzavřením dohod o rozvázání pracovního poměru nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době je zaměstnavatel pouze povinen odborovou organizací seznámit ve lhůtách s ní dohodnutých<sup>389</sup>. Není-li takové dohody, neexistuje pak ani žádná lhůta k seznámení a tato povinnost je pouze proklamační<sup>390</sup>. Pokud však lhůta ujednána je, není nicméně podle AKV dostačující, aby zaměstnavatel odborovou organizací informoval pouze souhrnně sdělením například počtu zaměstnanců, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele skončil. Zaměstnavatel by měl v rámci své informační povinnosti poskytnout odborové organizaci údaje o konkrétních zaměstnancích (tj. zejména jméno a příjmení, údaj

---

<sup>385</sup> Výkladová stanoviska AKV (XXII.), přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV v Kolíně ve dnech 3. a 4. 11. 2017, I. část, bod 8. Načasování projednání výpovědi z pracovního poměru. In: *Práce a mzda*. 2018, č. 6, s. 54.

<sup>386</sup> Viz § 19 odst. 2 ZP, podle něhož absence projednání, které zákon požaduje, nezpůsobuje neplatnost předmětného právního jednání.

<sup>387</sup> Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „*zákon o inspekci práce*“ nebo „*ZIP*“).

<sup>388</sup> § 12 odst. 2 písm. a), resp. § 25 odst. 2 písm. a) ZIP

<sup>389</sup> § 61 odst. 5 ZP

<sup>390</sup> Bělina, M.; Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 402-403.

o pracovním zařazení a údaj o dni skončení jeho pracovního poměru)<sup>391</sup>. Na základě toho se tak může odborová organizace například dozvědět o uvolněných pracovních pozicích vhodných pro trvalé obsazení dosud agenturními zaměstnanci a podobně.

Se závažnějšími důsledky pro zaměstnavatele je nicméně spojena jeho druhá povinnost, která se uplatní při rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením se členem orgánu odborové organizace<sup>392</sup>. Pro tyto případy stanoví zákoník práce ve svém § 61 odst. 2 povinnost zaměstnavatele požádat předem odborovou organizaci o souhlas s rozvázáním pracovního poměru takového zaměstnance. Povinnost se pak uplatní nejen ve vztahu k aktuálním členům orgánu odborové organizace během jejich funkčního období, ale i těm, kteří jeho členy byli v době nejdéle 1 roku před učiněním rozvazovacího jednání. Účelem zvýšené ochrany odborových funkcionářů jako těch, kteří v rámci hájení zájmů zaměstnanců vstupují do přímé konfrontace se zaměstnavatelem, je znemožnit zaměstnavateli zbavit se těchto pro něj do jisté míry nepohodlných zaměstnanců z důvodů vyplývajících právě z jejich působení v odborové organizaci. Za odborový orgán, jehož členové jsou podle ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce chráněni, se pak považuje orgán, který je oprávněn vystupovat jménem příslušné odborové organizace ve smyslu § 286 odst. 2 zákoníku práce<sup>393</sup>. Za chráněného člena odborového orgánu tak nelze považovat například členy jednotlivých komisí odborové organizace a podobně.

Za poskytnutí souhlasu s rozvázáním pracovního poměru se považuje nicméně i skutečnost, pokud se odborová organizace ve lhůtě 15 dnů od žádosti zaměstnavatele nijak nevyjádří anebo pokud se nevyjádří jednoznačně. Aby se ochrana odborového funkcionáře uplatnila, musí odborová organizace písemně odmítnout souhlas udělit, a to ve lhůtě 15 dnů ode dne, kdy o něj byla zaměstnavatelem požádána. Pozdější odmítnutí souhlasu již na platnost rozvazovacího jednání nemá vliv. Na druhou stranu, pokud by odborová organizace souhlas odmítla udělit, avšak učinila by tak pouze ústně, nikoliv písemně, jak zákon požaduje, lze tuto skutečnost stále považovat za platné odmítnutí udělení souhlasu, neboť se nejedná o právní jednání, ale pouze tzv. faktický úkon vytvářející předpoklad pro další platné právní jednání zaměstnavatele<sup>394</sup>. Pokud by nicméně odborová organizace souhlas poskytla, avšak současně vymezila podmínky, za kterých tento souhlas platí, lze dle názoru autorky učinit závěr, že i při

---

<sup>391</sup> Výkladová stanoviska AKV (XVIII.), přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV dne 02.02.2016 ve Škoda Auto, a.s., Mladá Boleslav, bod 2. Zprávy odborové organizaci o vzniku a rozvázání pracovního poměru. In: *Práce a mzda*. 2016, č. 7-8, s. 65-66.

<sup>392</sup> Tato povinnost platí výhradně vůči členovi orgánu odborové organizace – členové ostatních reprezentantů zaměstnanců chráněni nejsou (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06.03.2017, sp. zn. 21 Cdo 398/2016).

<sup>393</sup> Bělina, M.; Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 401.

<sup>394</sup> Pichrt, J. aj. *Zákoník práce: Praktický komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 06.11.2018]. ASPI ID: KO262\_p12006CZ. Dostupné v Systému ASPI. § 61, bod II.

nesplnění těchto podmínek by následné rozvazovací jednání bylo platné. Ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce totiž neplatnost předmětné výpovědi nebo okamžitého zrušení spojuje pouze s případem naprostého odmítnutí udělení souhlasu v době do 15 dnů ode dne, kdy o něj byla zaměstnavatelem požádána. Je rovněž otázkou, zda by případně byla odborová organizace oprávněna již jednou udělený souhlas odvolat, resp. tento souhlas zrušit. Je zřejmé, že odvolání souhlasu po učinění rozvazovacího jednání ze strany zaměstnavatele by jeho následnou neplatnost již nezpůsobilo, když v okamžiku jeho učinění by byla podmínka souhlasu splněna. Teoreticky by však mohla přicházet v úvahu možnost zrušení souhlasu do doby, než zaměstnavatel k rozvazovacímu jednání přistoupí. Přestože udělení souhlasu nepředstavuje právní jednání, lze zřejmě na tento případ analogicky aplikovat ust. § 1742 občanského zákoníku. Žádost o udělení souhlasu ze strany zaměstnavatele by bylo možné považovat za návrh na uzavření dohody s odborovou organizací týkající se možnosti rozvázání pracovního poměru člena jejího orgánu ve smyslu § 1731 an. občanského zákoníku. Udělením souhlasu s takovým rozvázáním pak odborová organizace nabídku ve smyslu § 1740 občanského zákoníku přijímá. Přijetí této nabídky tak lze následně zrušit pouze tehdy, pokud by toto zrušení zaměstnavateli došlo nejpozději společně s předmětným souhlasem.

Na základě uděleného souhlasu, resp. jeho fikce, je zaměstnavatel oprávněn přistoupit k rozvázání pracovního poměru ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení (resp. marném uplynutí lhůty k odmítnutí jeho udělení)<sup>395</sup>. Pokud by v této lhůtě zaměstnavatel pracovní poměr rozvázat nestihl (např. proto, že by se mu nepodařilo zaměstnanci výpověď doručit nebo pokud by se zaměstnanec ocitnul v ochranné době), byl by nucen žádat odborovou organizaci o souhlas znovu. Vzhledem k tomu, že svou povahou představují dané 2 měsíce platnosti souhlasu lhůtu, a nikoliv dobu, nelze na jejich běh aplikovat ustanovení § 333 zákoníku práce, obsahující zvláštní úpravu běhu dob v pracovním právu. Běh lhůty se tak bude řídit obecnou úpravou obsaženou v ust. § 605 odst. 2 a § 607 občanského zákoníku – mimo jiné pokud tedy její poslední den připadne na víkend či svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den.

Významný rozdíl oproti projednací povinnosti zaměstnavatele představuje skutečnost, že nesplnění požadavku dle § 61 odst. 2 zákoníku práce vede k neplatnosti předmětného rozvazovacího jednání<sup>396</sup>. Stejně tak by rozvázání pracovního poměru bylo neplatné, pokud by bylo učiněno i přes odmítnutí udělení souhlasu ze strany odborové organizace. Rovněž v případě, pokud by souhlas sice udělen byl, ale zaměstnavatel by odborové organizaci poskytl nesprávné

---

<sup>395</sup> § 61 odst. 3 ZP

<sup>396</sup> Viz § 19 odst. 1 ZP, podle něhož soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu.

či neúplně informace ohledně skutkového vymezení důvodu rozvázání pracovního poměru, by bylo třeba považovat souhlas za neplatný<sup>397</sup>. Totéž by platilo i tehdy, pokud by zaměstnavatel žádal o souhlas s výpovědí, a posléze se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr okamžitým zrušením.

Přestože by se na první pohled mohlo zdát, že v tomto směru je ochrana odborových funkcionářů větší než u běžných zaměstnanců a že tedy při odmítnutí souhlasu se mohou bez dalšího spolehnout na neplatnost předmětné výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru, ve skutečnosti je obrana proti takto neplatnému rozvázání pracovního poměru stejná jako v ostatních případech, tedy postupem dle § 69 an. zákoníku práce a prostřednictvím žaloby zaměstnance podle § 72 zákoníku práce<sup>398</sup>. V řízení o neplatnost rozvazovacího jednání pak zaměstnavatel může tvrdit a prokazovat, že na něm nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Pokud by tomuto argumentu dal soud za pravdu (a současně byly splněny veškeré další zákonné podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení), bude rozvazovací jednání i při nesouhlasu odborové organizaci (či nedodržení postupu při žádosti o souhlas) platné, a žaloba zaměstnance tak bude zamítnuta. Tento postup však zaměstnavatel nemůže využít tehdy, pokud by odborovou organizaci o souhlas s rozvazovacím jednáním vůbec nepožádal<sup>399</sup>.

Žádný výčet či vymezení takových „spravedlivých okolností“, za nichž nelze po zaměstnavateli další zaměstnávání zaměstnance požadovat, logicky zákoník práce nestanoví. Stejně tak jako nelze předem stanovit kritéria míry závažnosti porušení pracovních povinností zaměstnance, i ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce je ustáleně shledáváno judikaturou Nejvyššího soudu právní normou s tzv. relativně neurčitou hypotézou, jejíž výklad podléhá uvážení soudu. Vždy je tak nutné posuzovat okolnosti konkrétní situace včetně osoby zaměstnance<sup>400</sup>, a to jak jednotlivě, tak v jejich souvislostech<sup>401</sup>. Z tohoto důvodu tak ani předem

---

<sup>397</sup> Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 09.6.2018]. ASPI ID: KO262\_2006Z. Dostupné v Systému ASPI. § 61 odst. 2.

<sup>398</sup> Srov. např. důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Parlament ČR, Poslanecká sněmovna, 2002-2006, tisk č. 1153/0). In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: LIT25782CZ. Autorka se v tomto směru ztotožňuje s argumentem, podle něhož by případná žaloba zaměstnavatele na určení platnosti (tedy nikoliv neplatnosti) výpovědi nebyla žalobou podle § 72 ZP, na který předmětné ustanovení § 61 odst. 4 ZP odkazuje, nýbrž žalobou o určení ve smyslu § 80 OSŘ. Na základě toho lze dovodit, že i v tomto případě zákoník práce podmiňuje případnou neplatnost výpovědi rozhodnutím soudu na základě žaloby podané zaměstnancem s tím, že vedle posouzení naplnění výpovědního důvodu se soud bude zabývat navíc i otázkou, zda bylo možné na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance – člena orgánu odborové organizace, nadále zaměstnával (srov. Kolarczykova, E. *Posuzování (ne)platnosti výpovědi dané odborovému funkcionáři*. [on-line]. Dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/posuzovani-neplatnosti-vypovedi-dane-odborovemu-funkcionari-98945.html> [cit. 17.08.2018]).

<sup>399</sup> Srov. § 61 odst. 4 ZP: „*Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas...*“ Není-li tak odborová organizace o souhlas vůbec požádána, nemůže se ani naplnit hypotéza, že dojde k odmítnutí poskytnutí souhlasu.

<sup>400</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 04.11.2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009.

<sup>401</sup> Jak plyne z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 22.03.2017, sp. zn. 21 Cdo 4230/2016, soud na posuzování okolností výpovědi nemůže rezignovat ani v případě, kdy u zaměstnavatele došlo v důsledku organizační změny ke zrušení

nelze vyloučit žádný z výpovědních důvodů, neboť u všech z nich může nastat situace, kdy na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat další zaměstnávání člena odborového orgánu<sup>402</sup>. Na druhou stranu však tyto „*spravedlivé okolnosti*“ nemohou spočívat v okolnostech, které pouze obecně naplňují použitý výpovědní důvod. U člena odborového orgánu musí být nad rámec obecných požadavků pro platnost výpovědi (jak formálních, tak materiálních) dány i další skutečnosti vedoucí k závěru, že další zaměstnávání nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat<sup>403</sup>. Tyto skutečnosti je povinen v soudním sporu tvrdit a prokazovat zaměstnavatel. Pokud toto břemeno neunes, bude spor rozhodnut v jeho neprospěch, a tedy předmětné rozvazovací jednání shledáno neplatným, byť by jinak byly splněny všechny jeho ostatní podmínky. Pokud by tedy například zaměstnavatel v důsledku restrukturalizace rušil určitý počet stejných pracovních míst a vybíral konkrétní zaměstnance, kteří se pro něj v důsledku toho stanou nadbytečnými, mohl by z tohoto důvodu rozvázat pracovní poměr se členem odborového orgánu pouze tehdy, pokud by na jeho straně existovaly další zvláštní okolnosti mající vliv na spravedlnost požadavku na jeho dalším zaměstnávání. V opačném případě bude člen odborového orgánu před výpovědí chráněn, a zaměstnavatel musí propustit jiné zaměstnance, kteří u něj danou pracovní pozici zastávali a kteří zvýšené míry ochrany nepožívají<sup>404</sup>. Při posuzování daných okolností lze mimo jiné vyjít i ze zdůvodnění nesouhlasu odborové organizace s rozvazovacím jednáním, pokud jej odborová organizace poskytla (obecně však odborová organizace svůj nesouhlas nijak odůvodňovat nemusí).

V praxi se v souvislosti s požadavkem souhlasu odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru členů jejího orgánu také často vyskytují problémy jednak s určením, koho je zapotřebí za takového člena považovat, a dále také problém s uznáním samotného působení odborové organizace u zaměstnavatele. Může totiž nastat situace, kdy odborová organizace u zaměstnavatele sice vznikla, avšak zaměstnavatel o její existenci dosud neví. V takovém případě je nutné vyjít z toho, že podle § 286 odst. 4 zákoníku práce vznikají oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele dnem následujícím po dni, kdy nově vzniklá odborová organizace zaměstnavateli oznámí, že splňuje podmínky svého ustanovení (tj. že je k jednání oprávněna podle

---

pracovní pozice, na níž jako jediný působil propouštěný zaměstnanec (a nebylo tedy ani možné vybírat mezi více nadbytečnými zaměstnanci).

<sup>402</sup> Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19.11.1996, sp. zn. 16 Co 402/96. In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: JUD7407CZ.

<sup>403</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.04.2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008. V tomto rozhodnutí shledal Nejvyšší soud nesprávný závěr odvolacího soudu, podle něhož „*bude pravidlem, že v případě výpovědního důvodu podle ust. § 46 odst. 1 písm. c) ZP (pozn.: nyní § 52 písm. c) ZP) nebude možné spravedlivě žádat po zaměstnavateli, aby takového zaměstnance zaměstnával.*“

<sup>404</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 4423/2011, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.11.2013, sp. zn. 21 Cdo 2636/2012.

stanov a alespoň 3 její členové jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele). Existence odborové organizace a její oprávnění k působení u zaměstnavatele se přitom posuzuje ke dni doručení výpovědi zaměstnanci<sup>405</sup>. Ochrana členů orgánu odborové organizace se současně uplatní vůči členům orgánů všech odborových organizací, které u zaměstnavatele v souladu se zákonnými požadavky působí. V takovém případě současně zaměstnavatel o poskytnutí souhlasu žádá tu odborovou organizace, o člena jejíhož orgánu se jedná.

Při výkladu pojmu „*orgán odborové organizace*“ je pak zapotřebí vyjít ze stanov odborové organizace, resp. jejího zakladatelského dokumentu<sup>406</sup>. Vymezení toho, na členy kterého orgánu odborové organizace se zvýšená ochrana před rozvázáním pracovního poměru vztahuje, může být předmětem ujednání v kolektivní smlouvě. Jak uvádí AKV, takové ujednání má však pouze informativní povahu a nezakládá samotné oprávnění k zastoupení odborové organizace; oprávnění k zastupování odborové organizace může být konstituováno výlučně interním dokumentem v rámci odborové organizace, jakožto její vnitřní záležitosti. Odborová organizace nicméně musí dodržet pravidla pro určení okruhu těchto orgánů, tedy zejména určit jej stanovami. Současně se musí jednat o orgán, který stojí v čele odborové organizace (nejčastěji jím tedy bude závodní výbor nebo výbor základní odborové organizace, výjimečně i více orgánů). Zaměstnavateli posléze odborová organizace sděluje konkrétní jména aktuálních a bývalých členů<sup>407</sup>.

Podle AKV lze rovněž ochranu členů orgánu odborové organizace do jisté míry modifikovat ujednáním v kolektivní smlouvě, podle něhož by odborová organizace byla povinna zaměstnavateli v dohodnuté lhůtě oznamovat změnu výčtu chráněných odborových funkcionářů. Pokud by se posléze novým členem orgánu stal další zaměstnanec, avšak tato změna by zaměstnavateli oznámena nebyla, na dotyčného zaměstnance by se jako na člena orgánu odborové organizace nehledělo. Předání výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatele pak v takovém případě nelze považovat za porušení jeho povinností vedoucích k neplatnosti takového jednání. Pokud by nicméně k informování zaměstnavatele došlo, avšak pouze se zpožděním oproti sjednané lhůtě, musí již poté zaměstnavatel o souhlas s rozvázáním pracovního poměru znovu žádat. To podle názoru autorky platí i v případě, že se zaměstnavatel o proběhnutí

---

<sup>405</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.10.2015, sp. zn. 21 Cdo 5054/2014 (uveřejněný pod č. 84/2016 Sb. rozh. obč.).

<sup>406</sup> § 286 ZP

<sup>407</sup> Výkladová stanoviska AKV (XVI.) – K výkladovým problémům vyplývajícím ze zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů (I.), bod 7. Ochrana odborových funkcionářů před skončením pracovního poměru. In: *Práce a mzda*. 2015, č. 3, s. 54.

změně dozví z jiného důvěryhodného zdroje (např. od samotného zaměstnance) – v takovém případě totiž nelze klást zaměstnanci k tíži opominutí na straně odborové organizace<sup>408</sup>.

### 6.3. Odstupné

Je-li pracovní poměr rozvazován v souvislosti s určitými výpovědními důvody na straně zaměstnavatele, vzniká zaměstnanci nárok na odstupné, které představuje kompenzaci zaměstnanci za nezaviněnou ztrátu zaměstnání a s tím související zdroj příjmů. Konkrétně se jedná o výpovědní důvody dle § 52 písm. a) až d) zákoníku práce, mezi něž lze řadit i podstatné zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Nárok na odstupné vzniká jak v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, tak dohodou obou stran z těchto důvodů<sup>409</sup>. Za určitých okolností může zaměstnanci vzniknout nárok na odstupné i tehdy, rozváže-li pracovní poměr výpovědí sám. Jiné okolnosti, než samotné skončení pracovního poměru ze zákonem stanovených důvodů, však na nárok na odstupné nemají vliv. Povinnosti k výplatě odstupného přitom zaměstnanec nemůže zaměstnavatele žádným způsobem zprostit<sup>410</sup>. Pokud by se snad zaměstnanec práva na odstupné vzdal, k takovému jednání by se podle § 4a odst. 4 zákoníku práce nepřihlíželo.

Zákoník práce stanoví pouze minimální výši odstupného, a to v počtu násobků průměrného výdělku zaměstnance. Je tedy i s ohledem na § 4a odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce přípustné, aby byla kolektivní či individuální smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednána, případně vnitřním předpisem zaměstnavatele stanovena, jiná výše odstupného překračující tuto hranici. Dle názoru autorky nic nebrání stranám ani v tom, aby si při dodržení minimálních limitů ujednaly výši odstupného i v částce, která není navázaná na násobky průměrného výdělku. Striktně vzato lze totiž i 4,68 násobek stále považovat za násobek průměrného výdělku<sup>411</sup>. Není tedy důvodu, proč by odstupné nemohlo být mezi stranami ujednáno ve výši odvíjející se například od hrubé základní měsíční mzdy zaměstnance (a nikoli jeho průměrného výdělku) či představovat jednorázovou fixní částku bez bližšího vysvětlení, jak byla její výše stanovena<sup>412</sup>. Stejně tak může

---

<sup>408</sup> Výkladová stanoviska AKV (XVII.) přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV ve dnech 23.10. a 24.10.2015, bod 2. *Ochrana odborových funkcionářů před rozvázáním pracovního poměru* [on-line]. Dostupné z <http://www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042491/> [cit. 09.06.2018].

<sup>409</sup> Jak již bylo uvedeno v kapitole týkající se dohody o rozvázání pracovního poměru, pokud by uvedení důvodu skončení pracovního poměru v dohodě chybělo, nárok na odstupné jako takový zůstává nedotčen, avšak zaměstnanec se ocitá v horší důkazní pozici v případě, že mu zaměstnavatel odstupné nevyplatí.

<sup>410</sup> Srov. § 346c ZP.

<sup>411</sup> Tentýž názor zastávají například i O. Chlada a T. Neuvirt (viz Chlada, O.; Neuvirt, T. *Sporné otázky kolem odstupného* [on-line]. Dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/sporne-otazky-kolem-odstupneho-87497.html> [cit. 03.04.2019].

<sup>412</sup> Za účinnosti předchozího zákoníku práce byla nicméně možnost poskytnutí vyššího než zákonem stanoveného odstupného výrazně omezena – vyšší odstupné mohlo být sjednáno pouze v kolektivní smlouvě, resp. stanoveno



být rozšířen okruh případů, kdy je zaměstnanci odstupné poskytováno, nad rámec stanovený zákonem<sup>413</sup>. V takovém případě však bude poskytována částka podléhat jinému režimu, pokud se týká odvodů na sociální a zdravotní pojištění, jak je uvedeno dále. Nelze ji tedy chápat jako odstupné totožné s odstupným poskytovaným zaměstnancům v případech uvedených v § 67 zákoníku práce. I při vymezení případů, kdy je zaměstnancům poskytováno odstupné nad rámec zákona, však zaměstnavatel musí dodržovat základní zásady pracovněprávních vztahů včetně principu rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace. Není tedy přípustné vyčlenit vyšší odstupné pouze pro určité skupiny zaměstnanců, resp. některé z práva na něj vylučovat, na základě diskriminačního kritéria, například věku<sup>414</sup>. Navýšení odstupného pouze pro některé zaměstnance tedy musí být determinováno jiným, nediskriminačním faktorem (např. druhem práce), případně podmíněno jinou podmínkou v souladu s právními předpisy.

V případech, kdy je pracovní poměr ukončován z výpovědních důvodů podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, je výše odstupného odstupňována v závislosti na délce trvání pracovního poměru, když při kratším pracovním poměru než 1 rok náleží zaměstnanci jednonásobek jeho průměrného výdělku a při pracovním poměru trvajícím 2 roky a více trojnásobek jeho průměrného výdělku. Trval-li pracovní poměr alespoň 1 rok, avšak méně než 2 roky, náleží zaměstnanci dvojnásobek jeho průměrného výdělku. Do doby trvání pracovního poměru pro účely určení výše odstupného se nicméně započítává i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud mezi ním a současným pracovním poměrem neuplynulo více než šest měsíců.

Pokud zaměstnanec pracoval v režimu kont pracovní doby, na nějž se uplatnila právní úprava § 86 odst. 4 zákoníku práce, tzn. možnost převodu přesčasové práce v rozsahu 120 hodin až do dalšího vyrovnávacího období, náleží zaměstnanci navíc k částce určené dle délky trvání jeho pracovního poměru ještě další trojnásobek jeho průměrného výdělku (maximálně tedy šestinásobek průměrného výdělku)<sup>415</sup>. Odstupné zaměstnanci nicméně nenáleží, dojde-li k vypovězení jeho pracovního poměru v důsledku zákonné fikce existence výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce poté, co je zaměstnanec zaměstnavatelem odvolán z vedoucího

---

vnitřním předpisem, a to dle předmětného ustanovení výslovně pouze v násobcích průměrného výdělku (srov. § 60a odst. 1 předchozího zákoníku práce v posledním účinném znění). Do konce roku 2000 zvýšení odstupného nebylo dokonce umožněno vůbec.

<sup>413</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.09.2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011.

<sup>414</sup> Za nepřípustné tak bylo Nejvyšším soudem shledáno ustanovení kolektivní smlouvy, které z nároku na zvýšené odstupné navázané na délku trvání pracovního poměru u zaměstnavatele vyjímalo ty zaměstnance, jimž v době skončení pracovního poměru vznikl nárok na starobní důchod (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.01.2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2017).

<sup>415</sup> Zatímco do konce roku 2011 zaměstnanci náleželo při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce vždy odstupné ve výši trojnásobku jeho průměrného výdělku bez ohledu na délku pracovního poměru, Novela 2012 výši odstupného ve snaze o zflexibilnění pracovního poměru odstupňovala.

pracovního místa nebo se tohoto místa vzdá<sup>416</sup>. Pokud by však tento výpovědní důvod reálně existoval, odstupné zaměstnanci i v tomto případě náleží.

Je-li důvodem rozvázání pracovního poměru skutečnost, že zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí (anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice), náleží zaměstnanci odstupné ve výši dvanáctinásobku jeho průměrného výdělku. Toto odstupné však nepřísluší, pokud se zaměstnavatel zproští své povinnosti k náhradě újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání z důvodů uvedených v § 270 odst. 1 zákoníku práce, tj. zproští se této odpovědnosti zcela z důvodů ležících výlučně na straně zaměstnance (například opilství nebo porušení předpisů k zajištění BOZP). Částečné zproštění se odpovědnosti zaměstnavatelem dle § 270 odst. 2 zákoníku práce nemá na nárok zaměstnance na odstupné žádný vliv.

Jak již bylo uvedeno v předchozí části této práce v souvislosti s výpovědním důvodem dle § 52 písm. d) zákoníku práce, tedy zjednodušeně dlouhodobou zdravotní nezpůsobilostí zaměstnance z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání nebo ohrožení takovou nemocí, uplatnění tohoto výpovědního důvodu je u zaměstnavatelů velmi nepopulární a v praxi se často vyskytují snahy o vyhnutí se povinnosti vyplacení vysokého odstupného. Pro tyto případy nicméně Nejvyšší soud již judikoval, že právo k rozvázání pracovního poměru z téhož důvodu přechází na zaměstnance, a to aniž by tím byl dotčen jeho nárok na odstupné. Nejvyšší soud tedy rozšířil hypotézu ustanovení § 67 odst. 2 zákoníku práce, jenž nárok na odstupné spojuje s „výpovědí danou zaměstnavatelem“, o výpověď danou zaměstnancem z těchto důvodů<sup>417</sup>, a to s ohledem na smysl a účel předmětného ustanovení<sup>418</sup>. Nejvyšší soud současně uvedl, že se v daném případě nejedná o nárok na náhradu škody vůči zaměstnavateli ve výši odpovídající odstupnému, byť lze připustit, že v daném případě se právo zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr mění na povinnost<sup>419</sup>, k jejímuž porušení tedy pasivitou zaměstnavatele dochází. Podle Nejvyššího soudu dochází v takovém případě přímo ke vzniku nároku na odstupné, neboť tento nárok je spojen

---

<sup>416</sup> Srov. § 73a odst. 2 ZP.

<sup>417</sup> Srov. již výše zmiňovaný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.01.2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016.

<sup>418</sup> Podle Nejvyššího soudu je postup zaměstnavatele, kdy zaměstnance nezpůsobilého k dalšímu výkonu práce pro pracovní úraz či nemoc z povolání nepřevéde po dohodě s ním na jinou práci ani s ním nerozváže pracovní poměr, v rozporu se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance i zásadou uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce.

<sup>419</sup> Mj. i s ohledem na povinnost zaměstnavatele dle § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, ukládající zaměstnavateli nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práci neodpovídající jeho zdravotní způsobilosti.

se „ztrátou dosavadní práce ze zdravotních důvodů, neboť ji (zaměstnanec) nemůže konat pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání“. Poruší-li tak zaměstnavatel svou povinnost za daných okolností pracovní poměr se zaměstnancem rozvázat, není to na újmu právu zaměstnance na odstupné.

Odstupné zaměstnanci bude náležet i tehdy, dojde-li ke skončení jeho pracovního poměru fikcí dohody dle ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce (tedy za situace, kdy výpověď zaměstnavatele byla soudem shledána neplatnou, avšak zaměstnanec netrval na dalším zaměstnávání), přičemž skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru (neplatnou) výpovědi dle § 52 písm. e) zákoníku práce a dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance, které k této výpovědi vedlo, byl pracovní úraz. Ze smyslu a účelu ustanovení § 67 odst. 1 věty druhé zákoníku práce totiž vyplývá, že pro vznik nároku na odstupné je rozhodující důvod, proč pracovní poměr nemůže pokračovat, nikoliv okolnost, na jejímž základě poté k reálnému skončení pracovního poměru došlo. Skončení pracovního poměru fikcí dohody nastalo v důsledku toho, že zaměstnanec neoznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, tak nemá na právo na odstupné žádný vliv<sup>420</sup>.

Posledním případem, kdy zaměstnanci náleží odstupné, je situace, kdy zaměstnanec výpověď z pracovního poměru podá v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a to ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přechodu (případně jestliže v téže lhůtě dojde k rozvázání pracovního poměru dohodou). Následně se totiž zaměstnanec může u soudu domáhat určení toho, že k rozvázání pracovního poměru došlo ke zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s tímto přechodem. V případě úspěchu mu pak dle § 339a odst. 2 zákoníku práce náleží odstupné ve výši, v jaké by mu náleželo při rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce. Totéž platí i v případě přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při změně organizačních složek, které v pracovněprávních vztazích jednájí za stát, a to ve smyslu § 345a zákoníku práce.

Bez ohledu na právní důvod výplaty odstupného nicméně může též nastat situace, kdy je zaměstnanec povinen již vyplacené odstupné zaměstnavateli vrátit, a to tehdy, pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru znovu začne u tohoto zaměstnavatele konat práci v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti (bez ohledu na to, o jakou práci a jaké pracovní a mzdové podmínky se jedná<sup>421</sup>). V případě, že mezi skončením pracovního poměru

---

<sup>420</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.02.2018, sp. zn. 21 Cdo 4578/2017.

<sup>421</sup> I kdyby tedy zaměstnanec nastoupil zpět do práce pouze na dobu několika měsíců nebo mezi stranami byla sjednána výrazně kratší pracovní doba, případně nižší mzda, na jeho povinnost vrátit odstupné tato skutečnost nemá vliv. Je tedy ponecháno na samotném zaměstnanci, aby uvážil, zda upřednostní opětovný nástup do práce před ponecháním si odstupného.

a opětovným nástupem k zaměstnavateli existovala určitá prodleva, je zaměstnanec povinen vrátit pouze poměrnou část odstupného, stanovenou podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání po uplynutí doby, za kterou bylo odstupné vyplaceno<sup>422</sup>. Pokud by tedy časová prodleva mezi původním a novým zaměstnáním převýšila dobu, za níž bylo odstupné vyplaceno (např. zaměstnanec, jemuž bylo vyplaceno odstupné ve výši dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, by zpět do práce nastoupil po 2,5 měsících), povinnost vrátit odstupné by již nevznikla.

Povinnost vrátit odstupné zaměstnanci nevznikne ani tehdy, pokud jej zaměstnavatel při sjednávání nové pracovní smlouvy (či dohody o pracovní činnosti) ujistí, že po něm vrácení odstupného nebude požadovat, a zaměstnanec tedy s uzavřením nové smlouvy souhlasí kromě dalšího i pod vlivem této okolnosti – následné vymáhání odstupného ze strany zaměstnavatele by totiž odporovalo dobrým mravům, resp. povinnosti poctivého jednání v právním styku, a takovému jednání jako zjevnému zneužití práva nelze přiznat právní ochranu ve smyslu § 8 občanského zákoníku<sup>423</sup>. Povinnost vracet odstupné samozřejmě nevzniká ani v případě, že zaměstnanec sice znovu do práce nastoupí, avšak u jiného zaměstnavatele (ledaže by v mezidobí na tohoto zaměstnavatele přešla práva a povinnosti z původního pracovněprávního vztahu zaměstnance). Ani existence žádných jiných dalších okolností nemá na povinnost vrácení odstupného vliv. Zaměstnavatel se rovněž může rozhodnout, že vrácení odstupného po zaměstnanci vymáhat nebude. V takovém případě by však zaměstnanec pro svou ochranu měl požadovat, aby se zaměstnavatel práva na vrácení odstupného výslovně vzdal a toto vzdání se bylo vyhotoveno v písemné formě. Jinak by se totiž mohl octnout ve stejné situaci jako zaměstnanec ve výše uvedeném projednávaném případě, a příslib zaměstnavatele o nevymáhání odstupného by byl nucen v soudním řízení prokazovat jinými způsoby.

Povinnost vrátit odstupné materiálně vznikne také tehdy, je-li po jeho vyplacení výpověď (případně i dohoda o rozvázání pracovního poměru) následně pravomocně prohlášena soudem v řízení podle § 72 zákoníku práce za neplatnou. V takovém případě tedy vůbec ke skončení pracovního poměru nedošlo, a proto vyplacené odstupné představuje bezdůvodné obohacení ve smyslu § 2991 odst. 2 občanského zákoníku. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec s ohledem na probíhající soudní řízení musel vědět, že tato situace může nastat, nelze ze strany zaměstnance připustit námitku, že odstupné představuje plnění přijaté zaměstnancem v dobré víře, které s odkazem na ust. § 331 zákoníku práce není povinen vracet. Zaměstnanec totiž musel vědět, že odstupné je mu poskytováno v souvislosti se skončením pracovního poměru a že pokud tedy

---

<sup>422</sup> Srov. § 68 odst. 1 a odst. 2 ZP.

<sup>423</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.05.2014, sp. zn. 21 Cdo 2071/2013.

tento pracovní poměr neskončí, odstupné mu nenáleží a jako takové bude povinen jej vrátit<sup>424</sup>. Zaměstnavatel se však musí vrácení odstupného domáhat v promlčecí lhůtě tří let, která začíná běžet již ode dne výplaty odstupného, a to bez ohledu na to, je-li tou dobou řízení o neplatnost předmětného rozvazovacího jednání již pravomocně skončeno<sup>425</sup>. K založení povinnosti zaměstnance k vrácení odstupného nicméně nedojde již tím, že zaměstnavatel v souladu s § 69 odst. 1 zákoníku práce umožní zaměstnanci pokračovat v původní práci – ani v tomto případě se nejedná o práci vykonávanou v novém pracovním poměru po skončení předchozího pracovního poměru. Pouhé pokračování v původní činnosti po dobu trvání sporu o neplatnost rozvazovacího jednání, kdy se vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem provizorně řídí zvláštními pravidly dle § 69 - § 72 zákoníku práce, tedy povinnost k vrácení odstupného nezakládá<sup>426</sup>.

Ohledně výše odstupného pak dle § 67 odst. 3 zákoníku práce platí, že pro účely odstupného se uplatní průměrný měsíční výdělek. Pro jeho výpočet se dále aplikují pravidla uvedená v ustanovení § 351 a následující zákoníku práce týkající se průměrného výdělku. Mimo jiné se tak průměrný výdělek pro účely odstupného zjišťuje k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období, jímž je předchozí kalendářní čtvrtletí. Pokud tedy pracovní poměr skončí například k 30. červnu, rozhodným obdobím pro jeho výpočet je první čtvrtletí daného kalendářního roku a průměrný výdělek se bude zjišťovat k 1. dubnu. Splatnost odstupného pak nastává v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru, ledaže se zaměstnanec se zaměstnavatelem písemně dohodne na výplatě odstupného již v den skončení pracovního poměru, případně na pozdějším termínu. K výplatě odstupného by v zásadě nemělo docházet před skutečným skončením pracovního poměru, neboť do té doby mohou nastat okolnosti, které nárok na odstupné a jeho výši mohou ovlivnit (zejména skončení pracovního poměru jiným způsobem nebo také odlišné rozhodné období ovlivňující určení průměrného výdělku z důvodu prodloužení výpovědní doby v důsledku vzniku ochranné doby na straně zaměstnance).

Na druhou stranu však nic nebrání tomu, aby se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli na tom, že odstupné bude vyplaceno nikoliv jednorázově, ale ve vícero splátkách po skončení pracovního poměru, což může být v zájmu jak zaměstnance (jsou-li například z jeho příjmů prováděny srážky v rámci exekučního řízení), tak zaměstnavatele (představuje-li odstupné vysokou částku, je její výplata po částech ekonomicky přijatelnější). Tato smluvní volnost však

---

<sup>424</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.06.2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003 (uveřejněný pod č. 28/2004 Sb. rozh. obč.).

<sup>425</sup> Viz. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31.10.2017, sp. zn. 21 Cdo 5285/2016.

<sup>426</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.08.2018, sp. zn. 21 Cdo 3606/2017.

naráží na ust. § 44b zákona o zaměstnanosti, podle něhož zaměstnanci, kterému vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti (a jejíž výplata by tedy podle § 44a zákona o zaměstnanosti měla být v souvislosti s vyplacením odstupného odložena), ale kterému nebylo odstupné vyplaceno nejpozději v nejbližším výplatním termínu po skončení jeho pracovního poměru, krajská pobočka Úřadu práce poskytne kompenzaci za dobu od zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání až do uplynutí doby, která měla být pokryta odstupným. Následně pak již bude zaměstnanci (nyní v postavení uchazeče o zaměstnání) vyplácena stejně jako ostatním podpora v nezaměstnanosti.

Tato kompenzace nicméně nepředstavuje náhradní odstupné; slouží k překlenutí období, kdy by se uchazeč zaměstnání v důsledku odsunutí výplaty podpory v nezaměstnanosti ocitl bez příjmů a které mělo být pokryto odstupným. O jejím poskytnutí vydává krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí. Do 3 pracovních dnů poté, co toto rozhodnutí nabyde právní moci, krajská pobočka Úřadu práce informuje zaměstnavatele o výši vyplacené kompenzace, a následně je zaměstnavatel povinen uvedenou částku Úřadu práce uhradit, a to, jak uvádí § 44b odst. 6 zákona o zaměstnanosti, „i v případě, že (zaměstnavatel) dlužné odstupné již vyplatil“. Předmětné ustanovení zákona o zaměstnanosti tedy nepočítá s dohodou smluvních stran o pozdější výplatě odstupného ve smyslu § 67 odst. 4 zákoníku práce, a pro zaměstnavatele tedy představuje riziko v podobě vzniku povinnosti úhrady částky kompenzace přesto, že z jeho strany nedojde k porušení žádné povinnosti<sup>427</sup>. V rámci obrany proti předmětnému rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce by snad bylo možné uvažovat o argumentu, že v případě dohody ohledně pozdější splatnosti odstupného žádné „dlužné odstupné“ nevzniká, resp. že je výše uvedený výklad v rozporu s účelem předmětného ustanovení, které má kompenzovat nežádoucí výpadek příjmů zaměstnance, zatímco v případě oboustranné dohody o odložené výplatě odstupného je evidentní, že na této prodlevě má zaměstnanec vlastní zájem. Ke snížení rizika, že Úřad práce přistoupí k výplatě kompenzace a jejímu následnému vymáhání po zaměstnavateli, by mohl rovněž vést postup, kdy zaměstnanci bude neprodleně po skončení pracovního poměru vyplaceno odstupné v zákonem stanovené minimální výši, a dohoda o odsunutí splatnosti se bude vztahovat pouze k části odstupného, která tuto výši překračuje. Samozřejmě však tento postup nelze realizovat tam, kde zaměstnavatel vyplácí odstupné pouze v zákonem stanovené minimální výši.

Pracovní nebo kolektivní smlouva, vnitřní předpis zaměstnavatele či také individuální dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem však může zakotvit i nárok na odstupné v částce převyšující zákonné minimum. Vzhledem k tomu, že částka odstupného je osvobozena od platby

---

<sup>427</sup> Srov. též Erényi, T.; Liškutín, T. Nároky zaměstnance při rozvazování pracovního poměru v roce 2013. *Personální a sociálněprávní kartotéka*. 2013, č. 3, s. 3.

pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění<sup>428</sup>, vyskytovaly se v minulosti spory o to, zda se toto osvobození vztahuje pouze na zákonem stanovené minimální odstupné, anebo zda je od těchto plateb osvobozeno i odstupné navýšené nad tuto hranici ve svém plném rozsahu. Podle předmětných ustanovení zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění a zákona o pojistném na sociální zabezpečení se do vyměřovacího základu zaměstnance pro účely výpočtu pojistného nezahrnují „*odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné, na která vznikl nárok podle zvláštních právních předpisů*“. Oproti znění účinnému do konce roku 2014, které osvobození vztahovalo k odstupnému „*poskytovanému na základě zvláštních právních předpisů*“<sup>429</sup>, je tedy jednoznačné, že od plateb pojistného nejsou osvobozena plnění poskytovaná z jiného právního titulu než zákonného nároku, byť by byla označena jako odstupné. Pokud by tedy byla zaměstnancům poskytována například kompenzace v souvislosti s výpovědí dle § 52 písm. e) zákoníku práce, tato částka by osvobození od pojistného nepožívala, a to ani částečně. Vzhledem však k tomu, že zákoník práce stanoví pouze minimální, nikoliv přesně určenou výši odstupného, od níž by nebylo možné se odchýlit, je i odstupné vyplácené nad zákonnou minimální hranici stále odstupným poskytovaným na základě zákonného nároku, a proto se na něj osvobození vztahuje<sup>430</sup>.

Osvobození od plateb pojistného tak mnohdy pro zaměstnance i zaměstnavatele představuje motivaci k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru z důvodů, na základě nichž podle zákoníku práce odstupné náleží, a to k dřívějšímu dni, než kdy by uplynula výpovědní doba. Tato doba, o níž pracovní poměr skončí dříve, je posléze zaměstnanci kompenzována poměrným navýšením odstupného. Předmětná částka zahrnutá v odstupném pak oproti mzdě či náhradě mzdy efektivně představuje pro zaměstnance vyšší čistý příjem a pro zaměstnavatele nižší náklady. Pro úplnost lze rovněž uvést, že i odstupné představuje pro zaměstnavatele v plné výši daňově uznatelný náklad, a to v celém svém rozsahu<sup>431</sup>.

Jak již bylo také zmíněno výše, odstupné má vliv rovněž na výplatu podpory v nezaměstnanosti po skončení pracovního poměru zaměstnance. Ta je totiž dotyčné osobě poskytnuta až po uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku, z nichž byla odvozena minimální výše odstupného. Pokud tedy zaměstnanci dle zákoníku práce náleželo odstupné ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, dochází k odložení výplaty

---

<sup>428</sup> Viz § 5 odst. 2 písm. b) zákona o pojistném na sociální zabezpečení a § 3 odst. 2 písm. b) zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

<sup>429</sup> Předmětná změna byla s účinností od 01.01.2015 provedena zákonem č. 267/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>430</sup> I před výše uvedenou novelou byla tato skutečnost potvrzena například rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 26.03.2014, č.j. 6 Ads 90/2013-50.

<sup>431</sup> Viz § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

podpory v nezaměstnanosti o dva měsíce (a to i kdyby mu ve skutečnosti bylo odstupné vyplaceno vyšší). Délka podpůrní doby se však nekrátí – pouze se její započítí odkládá<sup>432</sup>.

Odstupné současně představuje tzv. mzdový nárok ve smyslu § 3 písm. b) zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů. V případě, že by zaměstnavatel zaměstnanci splatné odstupné, na které mu vznikl nárok, nevyplatil, a současně by proti zaměstnavateli byl podán insolvenční návrh u příslušného soudu<sup>433</sup>, může zaměstnanec žádat o uspokojení tohoto nároku kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce (o nároku nicméně rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má zaměstnavatel sídlo nebo místo podnikání). Celková částka, která může být tímto způsobem zaměstnanci vyplacena, je za 1 měsíc omezena 1,5 násobkem rozhodné částky, kterou vždy s účinností od 1. května stanovuje na dobu 12 kalendářních měsíců Ministerstvo práce a sociálních věcí<sup>434</sup>.

#### **6.4. Hromadné propouštění**

Při rozvazování pracovních poměrů s větším počtem zaměstnanců z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, tj. z důvodů souvisejících s organizací práce u zaměstnavatele, je zaměstnavatel nad rámec běžného zákonem stanoveného postupu dále vázán povinnostmi uvedenými v ustanoveních § 62 – 64 zákoníku práce, která obsahují pravidla pro realizaci tzv. hromadného propouštění a představují implementaci směrnice Rady 98/59/ES o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Vzhledem k tomu, že úprava hromadného propouštění nedostala v souvislosti s přijetím občanského zákoníku ani souvisejícími novelami zákoníku práce žádných změn, zabývá se tato práce institutem hromadného propouštění pouze stručně. Hromadné propouštění však nelze v kontextu skončení pracovního poměru a zejména jeho rozvazování ze strany zaměstnavatele vynechat.

Pro vyhodnocení, zda bude propouštění u zaměstnavatele podléhat režimu hromadného propouštění, je pro dané posouzení rozhodné období 30 po sobě jdoucích kalendářních dnů. Pokud během takového období skončí na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce stanovený počet zaměstnanců (který je odvislý

---

<sup>432</sup> Srov. § 44a zákona o zaměstnanosti.

<sup>433</sup> Případně na něj bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení (srov. § 3 písm. c) předmětného zákona).

<sup>434</sup> Viz § 5 odst. 2 zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů. Na základě sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 92/2019 Sb. činí do 30. dubna 2020 rozhodná částka 31 885 Kč.



od celkového počtu zaměstnanců u zaměstnavatele<sup>435</sup>), bude se jednat o hromadné propouštění. Je-li takových výpovědí nejméně pět, započítávají se do počtu propouštěných zaměstnanců i ti, s nimiž došlo k rozvázání pracovního poměru dohodou z týchž důvodů. Pokud by tedy v rozhodném období končily maximálně čtyři pracovní poměry na základě výpovědi a se všemi dalšími zaměstnanci by se zaměstnavateli podařilo na rozvázání pracovního poměru dohodnout, nebude se jednat o hromadné propouštění bez ohledu na celkový počet zaměstnanců, jejichž pracovní poměr skončí, i na důvody pro takové skončení (§ 62 odst. 1 věta in fine zákoníku práce). Totéž by platilo při realizaci hromadného propouštění ve více etapách, pokud by ani během jedné z nich nedošlo k naplnění podmínky dosažení minimálního počtu končících pracovních poměrů<sup>436</sup>. Na zaměstnavatele s méně než 20 zaměstnanci se pak pravidla hromadného propouštění neuplatní nikdy.

Dosáhne-li nicméně zaměstnavatel minimálního počtu propouštěných zaměstnanců pro hromadné propouštění, musí dodržet stanovený postup, který má několik fází a předpokládá velkou míru spolupráce se zástupci zaměstnanců, jakož i minimálně jednou krajskou pobočkou Úřadu práce. Nejprve je zaměstnavatel nejpozději 30 dnů před dáním výpovědi povinen informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců (pokud u zaměstnavatele působí oba tyto typy zástupců zaměstnanců, je tedy povinen informovat oba, resp. všechny zástupce, kteří u něj působí<sup>437</sup>, s výjimkou zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci) o svém záměru s uvedením podrobnějších informací k jeho důvodům a dopadům na zaměstnance<sup>438</sup>. Tento záměr by posléze měl být mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců projednán s cílem předejít či alespoň zmírnit nepříznivé důsledky propouštění pro zaměstnance<sup>439</sup>. Pokud u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců nepůsobí, plní zaměstnavatel všechny povinnosti

---

<sup>435</sup> Rozhodující je přitom celkový počet zaměstnanců ke dni před dáním výpovědi prvním propouštěnému zaměstnanci, neboť povinnosti související s hromadným propouštěním zaměstnavatel musí začít plnit ještě předtím, než k předávání výpovědí přistoupí – srov. Bělina, M.; Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 407. Stejně tak určení, kolik pracovních poměrů v rozhodném období skončí, bude založeno pouze na kvalifikovaném předpokladu zaměstnavatele. Při hodnocení, zda jsou splněny předpoklady hromadného propouštění, nemůže zaměstnavatel jinak než vycházet ze standardní délky výpovědní doby. Ve skutečnosti pak však může dojít k přerušení běhu výpovědní doby během vzniklé ochranné doby zaměstnance ve smyslu § 53 odst. 2 ZP, v důsledku čehož pak ke skončení pracovního poměru dotyčného zaměstnance může dojít až po uplynutí rozhodného období. Následně tedy předmětné propouštění u zaměstnavatele s menším počtem zaměstnanců může přestat splňovat kritéria hromadného propouštění (srov. též Fetter, R. W. Prodloužení výpovědní doby při hromadném propouštění [on-line]. *Právní rádce*. 2010, č. 12. Dostupné také z <https://pravnicaradce.ihned.cz/c1-48644720-prodlouzeni-vypovedni-doby-pri-hromadnem-propousteni> [on-line] [cit. 10.06.2018]).

<sup>436</sup> Hůrka, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Auditorium, 2009, s. 108.

<sup>437</sup> To neplatí v případě, že by existovala dohoda mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem na jiném způsobu informování a projednání ve smyslu § 286 odst. 5 ZP.

<sup>438</sup> § 62 odst. 2 ZP

<sup>439</sup> § 62 odst. 3 ZP

v rámci hromadného propouštění jednotlivě vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká<sup>440</sup>.

Vedle informování zástupců zaměstnanců je zaměstnavatel dále povinen písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce – obsah této informace stanoví § 62 odst. 4 zákoníku práce - a jedno její písemné vyhotovení zaměstnavatel doručí odborové organizaci a radě zaměstnanců. Místní příslušnost krajské pobočky Úřadu práce se dle zákoníku práce určí podle „*místa činnosti zaměstnavatele*“. Týká-li se hromadné propouštění například více provozoven rozestých po celé České republice, nabízí se otázka, zda musí zaměstnavatel informovat všechny dotčené krajské pobočky Úřadu práce. Znění předmětného ustanovení zákoníku práce účinné do 31. března 2011 bylo ještě vágnější, když měl zaměstnavatel povinnost informovat „*příslušný úřad práce*“. Toto ustanovení ve znění do 31. března 2011 vyložil Nejvyšší soud<sup>441</sup> tak, že vzhledem k absenci určení příslušnosti daného úřadu práce je možné informační povinnost plnit vůči kterémukoliv úřadu práce. Nejvyšší soud tak nedal zapravdu soudům nižších stupňů, které naopak vycházely z účelu této povinnosti zaměstnavatele (mj. možnost příslušného úřadu práce připravit se na větší počet uchazečů o zaměstnání na trhu práce) a byly toho názoru, že příslušným je každý z úřadů práce, v jehož obvodu vykonával zaměstnání hromadně propouštěný zaměstnanec.

Ke změně předmětného ustanovení pak došlo zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Důvodová zpráva k části novelizující § 62 a § 63 zákoníku práce však změnu nijak blíže nevysvětluje, nicméně vzhledem ke změně formulace na „*místo činnosti zaměstnavatele*“ lze mít za to, že výše uvedený rozsudek Nejvyššího soudu již bez dalšího nelze použít. Znovu tedy vyvstává otázka, zda se má za „*místo činnosti zaměstnavatele*“ považovat místo sídla zaměstnavatele, nebo reálně veškerá místa, v nichž hromadně propouštění zaměstnanci v převážné míře vykonávali práci ve prospěch zaměstnavatele, a upřednostnit tím účel předmětné povinnosti (jímž je zejména vědomí dané pobočky o skutečnostech majících dopad na zaměstnanost v příslušném regionu) před administrativní zátěží zaměstnavatele. Dle zkušeností autorky jednotlivé krajské pobočky Úřadu práce momentálně zastávají výklad, podle něhož je zaměstnavatel povinen informovat všechny dotčené krajské pobočky.

Pokud by nicméně zaměstnavatel v této fázi svou informační povinnost, ať už ve vztahu k zástupcům zaměstnanců, tak vůči Úřadu práce, vůbec nesplnil, představuje pro něj jediný možný

---

<sup>440</sup> § 62 odst. 6 ZP

<sup>441</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.10.2006, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005.

negativní důsledek riziko uložení sankce ze strany kontrolních orgánů<sup>442</sup>. Lze ovšem předpokládat, že i po projednání se zástupci zaměstnanců a případnou komunikací s Úřadem práce zaměstnavatel obvykle vždy k hromadnému propouštění nakonec přistoupí, byť například v modifikovaném rozsahu. O svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců je poté zaměstnavatel povinen opět informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce (případně pobočky), a to prostřednictvím písemné zprávy (jejíž jedno vyhotovení opět zaměstnavatel předá zástupcům zaměstnanců, kteří mají právo se k ní samostatně vyjádřit) – jedná se tedy o druhou písemnou informaci, kterou je zaměstnavatel povinen Úřadu práce doručit. Datum doručení této zprávy krajské pobočce Úřadu práce je pak zaměstnavatel povinen sdělit zaměstnancům, a to z důvodu, aby si zaměstnanec mohl ověřit, zda mezi tímto dnem a dnem, kdy má jeho pracovní poměr na základě výpovědi skončit, uplyne nejméně 30 dnů. Vzhledem k tomu, že zákoník práce požaduje, aby zaměstnavatel zaměstnance informoval o dni doručení zprávy Úřadu práce, nikoliv jejího pouhého odeslání zaměstnavatelem, musí zaměstnavatel zprávu odeslat takovým způsobem, aby mohl datum doručení sám zjistit (např. doporučenou poštou, datovou schránkou apod.), případně ji doručit osobně.

Nesplnění této druhé informační povinnosti vůči Úřadu práce má totiž pro zaměstnavatele mnohem vážnější důsledky – podle § 63 zákoníku práce pracovní poměry hromadně propouštěných zaměstnanců neskončí dříve, než uplynutím 30 dnů od doručení písemné zprávy krajské pobočce Úřadu práce, ledaže by dotčený zaměstnanec prohlásil, že na prodloužení svého pracovního poměru netrvá. Splnění druhé informační povinnosti tedy úzce souvisí se samotným skončením pracovního poměru. Pokud by skutečně byl zaměstnavatel vzhledem k více místům své činnosti povinen doručit zprávu více krajským pobočkám Úřadu práce, avšak neučinil by tak ve vztahu ke všem, lze mít za to, že by skončily pracovní poměry pouze těch zaměstnanců, kteří působí v rámci sféry místní působnosti té krajské pobočky Úřadu práce, již zpráva doručena byla. Prodloužení pracovních poměrů se však uplatní pouze u těch, které mají skončit výpovědí. Na skončení pracovních poměrů, ohledně nichž byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru, nemá ani případné nesplnění druhé informační povinnosti zaměstnavatele žádný vliv.

Jedním z povinných bodů předmětné zprávy má nicméně být také informace o výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Jak uvedeno výše, absence takového projednání nevede k neplatnosti právních jednání zaměstnavatele při hromadném propouštění. Pokud však takové jednání neproběhlo, nelze ve zprávě logicky uvést ani informaci o jeho

---

<sup>442</sup> Zaměstnavateli by mohla být uložena pokuta až do výše 200 000 Kč za přestupek na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance spočívající v porušení povinností vůči tomuto orgánu (srov. § 10 a § 23 zákona o inspekci práce).

výsledcích, což by mohlo vést k závěru o tom, že na předložení zprávy bez takové informace (případně jiné obsahové náležitosti) se hledí, jako by zpráva vůbec předložena nebyla. Takový závěr nicméně nemá oporu ve znění předmětného ustanovení § 63 zákoníku práce, které případné prodloužení pracovního poměru zaměstnanců váže pouze na stav, kdy zpráva krajské pobočky Úřadu práce vůbec doručena nebyla. Pokud zpráva doručena byla, byť s vadami v obsahu, prodloužení pracovního poměru se neuplatní<sup>443</sup>.

Jestliže by zaměstnavatel pravidla hromadného propouštění zcela ignoroval, bez dalšího tato skutečnost nebude mít na platnost výpovědi sama o sobě žádný vliv<sup>444</sup>. Jakmile by tedy zaměstnavatel alespoň doručil Úřadu práce předmětnou písemnou zprávu, dojde po uplynutí 30 dnů ke skončení všech vypovězených pracovních poměrů. I kdyby však zaměstnavatel žádnou zprávu Úřadu práce nedoručil a zaměstnanci by si sami zvláštní právní úpravy hromadného propouštění nebyli vědomi, lze předpokládat, že by skončení svých pracovních poměrů uplynutím výpovědní lhůty akceptovali. Pokud by však posléze byli například Úřadem práce upozorněni, že ze strany zaměstnavatele došlo k porušení zákonem předepsaného postupu, je otázkou, zda a v jaké lhůtě by zaměstnanci mohli u zaměstnavatele namítat, že jejich pracovní poměr trvá a bude trvat až do té doby, dokud neuplyne předmětných 30 dnů od doručení zprávy Úřadu práce (a případně se domáhat soudního určení, že jejich pracovní poměr stále trvá). Za předpokladu, že by zaměstnanci po uplynutí běžné výpovědní doby přestali do práce docházet, lze totiž tuto skutečnost chápat jako prohlášení zaměstnance, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Případně by snad bylo možné dovodit, že pracovní poměr k danému dni skončil na základě ústní dohody o rozvázání pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Lhůta pro podání žaloby o neplatnost předmětného rozvazovacího jednání by tedy ve smyslu § 72 zákoníku práce zřejmě skončila uplynutím dvou měsíců ode dne, kdy došlo k uplynutí výpovědní doby na základě výpovědi pracovního poměru zaměstnavatelem.

## **6.5. Odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa**

Pracovní poměr se v zásadě zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Na rozdíl od právní úpravy účinné v minulosti<sup>445</sup>, dle stávajícího zákoníku práce může pracovní poměr vzniknout jiným způsobem než v důsledku uzavření pracovní smlouvy pouze na základě jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo, a to jen v případech, které

---

<sup>443</sup> Ke shodnému závěru dospěl rovněž Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 02.09.2008, sp. zn. 21 Cdo 3333/2007.

<sup>444</sup> Srov. důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Parlament ČR, Poslanecká sněmovna, 2002-2006, tisk č. 1153/0). In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: LIT25782CZ.

<sup>445</sup> Srov. ust. § 1 odst. 2 a § 65 an. předchozího zákoníku práce v posledním platném znění.

stanoví přímo zákoník práce nebo zvláštní právní předpis (§ 33 odst. 3 zákoníku práce). Pracovní poměr tak může vzniknout jmenováním u pracovního místa vedoucího organizační složky státu a jejích organizačních útvarů, vedoucího příspěvkové organizace a jejích organizačních útvarů a podobně. Z těchto pracovních míst lze pak vedoucího zaměstnance odvolat, přičemž tento vedoucí zaměstnanec se může daného místa rovněž vzdát (§ 73 odst. 1 zákoníku práce). V soukromém sektoru k založení pracovního poměru jmenováním dojít nemůže. Zaměstnavatelé, kteří nejsou uvedeni v § 33 odst. 3 zákoníku práce, však mohou se zaměstnancem na vedoucím pracovním místě sjednat, že může být z tohoto pracovního místa odvolán, a to za předpokladu, že s ním současně bude dohodnuta možnost se svého místa vzdát<sup>446</sup>.

Za vedoucí pracovní místo však nelze automaticky považovat pracovní místo jakéhokoliv vedoucího zaměstnance ve smyslu § 11 zákoníku práce. Okruh vedoucích pracovních míst je v § 73 odst. 3 zákoníku práce stanoven úžeji, a v zásadě jej lze chápat jako úroveň v praxi označovanou B-2 a výše (tedy minimálně úroveň o dva stupně řízení pod statutárním orgánem společnosti, případně přímo zaměstnavatelem – fyzickou osobou), a to však pouze za podmínky, že dotyčnému zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec. U zaměstnavatelů s méně složitou organizační strukturou tak nemusí pracovní místa splňující podmínky pro možnost sjednání odvolání, resp. vzdání se funkce vůbec existovat.

Jak nicméně nedávno judikoval Nejvyšší soud<sup>447</sup>, vymezení vedoucích pracovních míst v § 73 odst. 3 zákoníku práce není ustanovením kogentním. Jako vedoucí pracovní místo lze proto označit pracovní místo jakéhokoliv vedoucího zaměstnance splňujícího kritéria ustanovené § 11 zákoníku práce, stejně tak jako je možné zúžit okruh osob, s nimiž je takové ujednání možné (např. v pracovní, případně kolektivní smlouvě či vnitřním předpisem). Je sice pravdou, že v ustanovení § 73 odst. 2 zákoník práce uvádí, že možnost odvolání z pracovního místa může být dohodnuta „s vedoucím zaměstnancem“, avšak pokud by tím zákonodárce chtěl stanovit, že je tím míněno jakékoli pracovní místo vedoucího zaměstnance, nerozváděl by dále specifikaci míst považovaných za vedoucí místa a nevytvářel tedy dvě úrovně pracovních míst vedoucích zaměstnanců, tedy „běžná“ pracovní místa vedoucích zaměstnanců a „vedoucí“ pracovní místa vedoucích zaměstnanců, jako tomu učinil v ustanovení § 73 odst. 3 zákoníku práce. Z tohoto důvodu bylo vymezení vedoucích pracovních míst, u nichž lze sjednat možnost odvolání a vzdání se pracovního místa, v praxi doposud považováno za kogentní, a rozhodnutí Nejvyššího soudu lze tedy hodnotit jako poměrně překvapivé.

---

<sup>446</sup> § 73 odst. 2 ZP

<sup>447</sup> Jedná se o rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.08.2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017.

Otázkou může také být, zda je možné předmětné ujednání o odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa použít i v případech, kdy sice zaměstnanec v době, kdy je ujednání činěno, danou podmínku nesplňuje a nepracuje tedy na vedoucím pracovním místě, avšak do budoucna se předpokládá, že na takovém místě pracovat bude. Může se jednat například o situaci nově založené společnosti, často pobočky zahraničního investora, který vstupuje na český trh a očekává pozvolné rozšiřování svých podnikatelských aktivit a tedy i nutnost postupného nábory dalších zaměstnanců. Z jediného zaměstnance, který byl pověřen pracovními úkoly souvisejícími se zahájením podnikatelské činnosti zaměstnavatele, se tento zaměstnanec může v krátké době ocitnout v postavení na vedoucím pracovním místě s řadou podřízených zaměstnanců v rámci nově vzniklé několikastupňové organizační struktury zaměstnavatele. Požadavek na budoucí právo zaměstnavatele na odvolání zaměstnance, spojené s právem zaměstnance se daného vedoucího pracovního místa vzdát, je tedy odůvodnitelný. Sjednání odvolatelnosti a práva vzdání se pracovního místa tak lze připustit i v těchto případech, kdy v době předmětného ujednání zaměstnanec na vedoucím pracovním místě ve smyslu § 73 odst. 3 zákoníku práce ještě nepracuje<sup>448</sup>. Jakmile k naplnění podmínek dojde, doložka odvolatelnosti se aktivuje. Naopak v případě, že v době sjednání doložky zaměstnanec sice práci na vedoucím pracovním místě zastává, avšak v důsledku organizačních změn tuto podmínku splňovat přestane, se doložka odvolatelnosti stane i přes své prvotní platné sjednání nevymahatelnou. Totéž platí i v případě zaměstnanců přímo jmenovaných na vedoucí pracovní místo. I u nich je rozhodující okamžik, kdy k odvolání dojde. Pokud takový zaměstnanec zastává vedoucí pracovní místo, je odvolatelným vedoucím zaměstnancem, byť třeba jeho pracovní poměr byl původně založen pracovní smlouvou a teprve později byl změněn druh práce jeho následným jmenováním na vedoucí pracovní místo<sup>449</sup>.

Dle názoru autorky je rovněž přípustné, aby v případech, kdy je stranou pracovní smlouvy zaměstnavatel neuvedený v § 33 odst. 3 zákoníku práce, mezi smluvními stranami došlo ke sjednání důvodů, při jejichž naplnění může být odvolání či odstoupení z funkce realizováno, a to za předpokladu, že tyto důvody budou vůči oběma stranám spravedlivé a vyvážené. Nelze tak například připustit, aby odvolání mohlo být učiněno zcela bez omezení, zatímco vzdání se vedoucího pracovního místa by zaměstnanec mohl například pouze tehdy, pokud by na majetek zaměstnavatele byl prohlášen konkurs. Ostatně zvláštní právní předpisy upravující odvolání zaměstnanců z vedoucích pracovních míst často samy důvody pro odvolání z vedoucího

---

<sup>448</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.02.2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003.

<sup>449</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.12.2014, sp. zn. 21 Cdo 4113/2013.

pracovního místa stanoví<sup>450</sup>, a nebylo by tedy důvodné omezovat smluvní autonomii stran v ostatních, zvláštním zákonem neupravených případech, za předpokladu, že tímto ujednáním nedojde k porušení základních zásad pracovněprávních vztahů.

Pokud by však mezi stranami byla sjednána pouze možnost odvolání z vedoucího pracovního místa, aniž by současně bylo ujednáno i právo vedoucího zaměstnance se tohoto místa vzdát, jednalo by se o neplatné ujednání, neboť ust. § 73 odst. 2 zákoníku práce možnost sjednání odvolatelnosti podmiňuje současným sjednáním možnosti vzdání se daného místa (srov. „... *je-li zároveň dohodnuto, ...*“). Není možné tedy dovozovat, že by možnost vzdání se byla implicitně obsažena v ujednání o odvolatelnosti. Na druhou stranu, pokud by mezi stranami byla ujednána pouze možnost vzdání se vedoucího pracovního místa, aniž by současně bylo ujednáno právo zaměstnavatele zaměstnance z daného místa odvolat, lze se domnívat, že by se jednalo o ujednání platné, pohybující se v mezích smluvní autonomie stran. Ve vztahu k ujednání možnosti vzdání se pracovního místa totiž zákoník práce žádné zvláštní požadavky nestanoví<sup>451</sup>. Ujednání o odvolatelnosti, resp. možnosti zaměstnance vzdát se vedoucího pracovního místa, nicméně oběma stranám přináší pouze možný, nikoliv povinný postup směřující k rozvázání pracovního poměru. I při existenci doložky odvolatelnosti mohou strany přistoupit k rozvázání pracovního poměru všemi ostatními způsoby dle zákoníku práce<sup>452</sup>.

Odvolání nebo vzdání se pracovního místa musí být provedeno písemně, aniž by však zde zákoník práce stanovil následek zdánlivosti pro případ nedodržení požadované formy<sup>453</sup>. Odvolání však musí být doručeno do vlastních rukou zaměstnance<sup>454</sup>. Výkon práce na takovém pracovním místě pak skončí dnem následujícím po doručení odvolání, resp. vzdání se takového místa, druhé straně, leda že by v něm byl uveden den pozdější (výkon práce tedy nekončí okamžitě v den, kdy je odvolání či odstoupení druhému účastníkovi doručeno, nýbrž teprve v den následující či později). Ohledně určení takového pozdějšího data v zásadě nejsou zaměstnavatel ani zaměstnanec nijak omezeni (jako tomu je např. při zrušení pracovního poměru ve zkušební době, kdy logicky pozdější určení dne skončení pracovního poměru musí stále spadat pod rámeček zkušební doby). Lze si tak představit situaci, kdy jako termín skončení práce na pracovním místě může být označen i den s odstupem až řady měsíců. Je však samozřejmě možné, že na danou situaci bude druhá strana

---

<sup>450</sup> Srov. např. § 166 odst. 4 a 5 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

<sup>451</sup> Srov. též Výkladová stanoviska AKV (XVIII.), přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV dne 02.02.2016 ve Škoda Auto, a.s., Mladá Boleslav, bod 3. Sjednání možnosti odvolat zaměstnance z vedoucího pracovního místa (jeho vzdání se). In: *Práce a mzda*. 2016, č. 7-8, s. 66.

<sup>452</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.11.2011, sp. zn. 21 Cdo 4447/2010.

<sup>453</sup> § 73a odst. 1 ZP

<sup>454</sup> § 334 odst. 1 ZP

reagovat dle vlastních potřeb – pokud například zaměstnanec odstoupí z pracovního místa s tím, že práci na tomto místě ukončí za 6 měsíců od doručení odstoupení, může zaměstnavatel sám zaměstnance z tohoto místa odvolat, jakmile za něj sežene náhradu.

Podstatné nicméně je, že odvoláním nebo vzdáním se vedoucího pracovního místa pracovní poměr nekončí<sup>455</sup>. Bez ohledu na to, zda se jedná o odvolání nebo vzdání se pracovního místa, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poté navrhnout zařazení na jinou práci u zaměstnavatele, která by odpovídala jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci<sup>456</sup>. Zaměstnavatel však rozhodně není povinen zaměstnanci nabízet jakékoliv volné pracovní místo, nýbrž skutečně pouze místo odpovídající kromě zdravotního stavu zaměstnance i jeho kvalifikaci, jakožto souboru znalostí, dovedností a odborných zkušeností, které zaměstnanec získal vzděláním a výkonem odborné praxe<sup>457</sup>; to však nejen těch, které jsou nezbytné pro výkon doposud zastávané práce. S výkonem práce, která vyžaduje určitou kvalifikaci, jsou totiž obvykle spojeny i činnosti, pro které žádná zvláštní kvalifikace není potřeba. Z tohoto důvodu je tak za práci odpovídající kvalifikaci zaměstnance třeba považovat i takovou práci, při níž zaměstnanec svou kvalifikaci může využít alespoň v převážné míře a kdy tedy nepřevažují práce, které by mohl vykonávat i pracovník s nižší, případně žádnou kvalifikací<sup>458</sup>. Současně však nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby byl nucen zaměstnanci, kterého odvolává z vedoucího pracovního místa a z nějakého důvodu je tedy s výkonem zaměstnance na této pozici nespokojen, nabízet jiná vedoucí pracovní místa buď na stejné či dokonce ještě vyšší úrovni řízení, vyžadující stejnou nebo nutně ještě vyšší míru schopností a odpovědnosti než původní pracovní místo. Tato místa by tak při posuzování existence jiné práce odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci odvolávaného zaměstnance neměla být zohledňována<sup>459</sup>.

Zaměstnavatel současně není povinen nabízet zaměstnanci práci, k níž zaměstnanec nedisponuje jinými než kvalifikačními požadavky, které zaměstnavatel jako nutné pro výkon dané práce stanovil a které jsou vzhledem k povaze této práce objektivně ospravedlnitelné. Může se také jednat o požadavky, které zaměstnavatel výslovně nestanovil, avšak z povahy vykonávané

---

<sup>455</sup> § 73a odst. 2 ZP

<sup>456</sup> Tento návrh může být zaměstnavatelem platně učiněn i ústně. Na druhou stranu se však o platný návrh nejedná tehdy, je-li jeho předmětem nabídka pracovního místa, které v daný okamžik ještě není zřízeno. Výkon činnosti zaměstnance na takové pracovní pozici totiž pro zaměstnavatele evidentně není potřebný (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.03.2018, sp. zn. 21 Cdo 4930/2016).

<sup>457</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 09.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 3980/2011.

<sup>458</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.06.2016, sp. zn. 21 Cdo 2305/2015.

<sup>459</sup> Jak trefně uvádí J. Morávek, zákoník práce by totiž jinak po zaměstnavateli požadoval, aby například při odvolání zástupce ředitele podniku byl povinen tomuto zaměstnanci nabízet v té době uvolněné místo ředitele (srov. Morávek, J. K nabídkové povinnosti ve smyslu § 73 odst. 6, resp. § 73a odst. 2 ZPr. *Právní rozhledy*. 2013, č. 9. In: Beck-online [online právní informační systém] [cit. 10.11.2018]).



práce jasně vyplývají nebo jsou obecně známé. Za takový požadavek lze považovat též i zvýšenou loajalitu zaměstnance vůči zaměstnavateli<sup>460</sup>.

Pokud zaměstnavatel jinou vhodnou odpovídající práci nemá (a musel by ji například účelově vytvořit<sup>461</sup>) anebo ji zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu odmítne, bude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Tato překážka je pak spojena s nárokem zaměstnance na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, neboť se nejedná o některou z překážek uvedených v § 207 zákoníku práce (a uplatní se tak ustanovení § 208 zákoníku práce, podle něhož zaměstnanci náleží náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku, ledaže je u zaměstnance uplatněno konto pracovní doby). V této souvislosti je zapotřebí zdůraznit, že tato překážka v práci je konstruována jako překážka na straně zaměstnavatele právě i pro případ, kdy se zaměstnanec sám vzdá pracovního místa a jiné pracovní zařazení (třeba i bezdůvodně) odmítne. I tehdy je zaměstnavatel povinen platit zaměstnanci náhradu mzdy po dobu trvání této překážky, a to přesto, že po odvolání z funkce nebo jejího vzdání se není zaměstnanec povinen konat pro zaměstnavatele osobně žádnou práci, a to až do doby, než se dohodnou na dalším pracovním zařazení zaměstnance, popřípadě až do skončení pracovního poměru. Zaměstnanec tak vůbec není povinen docházet na pracoviště<sup>462</sup>. Pracovní poměr zaměstnance jako takový však stále trvá a zaměstnanec je tedy stále vázán obecnými povinnostmi dle zákoníku práce – například povinností loajality vůči zaměstnavateli, ochraně jeho majetku, jakož i povinností předcházet hrozící škodě. Po zaměstnanci lze tedy například požadovat, aby řádně předal svou původní agendu jiným zaměstnancům a umožnil plynulé pokračování provozu zaměstnavatele<sup>463</sup>.

Za odmítnutí nabídky nového pracovního zařazení je kromě jejího výslovného odmítnutí třeba považovat i situaci, kdy zaměstnanec návrh nového pracovního zařazení nepřijme ve lhůtě stanovené zaměstnavatelem k jejímu přijetí. Tato lhůta však samozřejmě nesmí být nepřiměřeně

---

<sup>460</sup> Tak např. ve svém rozsudku ze dne 10.04.2018, sp. zn. 21 Cdo 4279/2017 Nejvyšší soud dovodil, že zaměstnavatel není povinen nabízet volnou pozici tiskového mluvčího zaměstnanci, který se předtím o zaměstnavateli nelichotivě vyjádřil v médiích, neboť k funkci tiskového mluvčího se nezbytně váže požadavek na vyšší míru loajality zaměstnance, než tomu je u běžného zaměstnance.

<sup>461</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 02.09.2015, sp. zn. 21 Cdo 759/2014, v němž Nejvyšší soud zopakoval závěr soudní praxe vykládající dlouhodobě obsah nabídkové povinnosti tak, že nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat znamená, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance žádnou práci – jedná se tedy o absolutní nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat. Podle Nejvyššího soudu musí zaměstnavatel zaměstnanci nabídnout jakékoliv volné místo, tedy i takové, které neodpovídá původní pracovní smlouvě, a to i tehdy, když toto místo vyžaduje předchozí průpravu zaměstnance. V žádném případě však z nabídkové povinnosti neplyne požadavek, aby zaměstnavatel vytvářel pro zaměstnance nové pracovní příležitosti nebo aby mu nabízel místo, u něhož je zřejmé, že i na něm by se zaměstnanec stal nadbytečným. Aby byla splněna nabídková povinnost, musí mít zaměstnavatel potřebu reálného výkonu určité pracovní činnosti. O odpadnutí reálné potřeby určité činnosti se však nejedná v případě pouhého očekávání věci, které mohou, ale současně vůbec nemusí v budoucnosti nastat.

<sup>462</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.02.1998, sp. zn. 2 Cdon 1535/97. In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: JUD10252CZ.

<sup>463</sup> Viz též Bukovjan, P. (ed.). *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivních vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 65.

krátká a nesmí představovat zneužití práv zaměstnavatele, resp. jednání v rozporu s dobrými mravy. O takovou lhůtu by se jednalo tehdy, pokud si během ní zaměstnanec objektivně nemohl opatřit bližší informace o podmínkách výkonu nabízené práce (včetně například možnosti dojíždění do jiného města či bytové situaci v místě nového pracoviště), tyto sám vyhodnotit, na základě toho učinit své rozhodnutí o přijetí či odmítnutí nabízené práce a následně o tomto rozhodnutí zaměstnavatele informovat. Za přiměřenou lhůtu v zásadě nelze považovat lhůtu v rádech několika hodin během téhož pracovního dne, obecně by tedy lhůta měla činit nejméně 1 pracovní den (vzhledem ke konkrétním okolnostem však i více). Pokud zaměstnavatel žádnou lhůtu k přijetí návrhu neurčí a nemůže-li to být vzhledem k okolnostem zneužitím práv zaměstnavatele k újmě zaměstnance, musí zaměstnanec přijmout návrh bezodkladně ve smyslu § 1734 občanského zákoníku. Pokud by se jednalo o nabídku učiněnou v zaměstnancově nepřítomnosti, uplatní se § 1735 věta druhá občanského zákoníku, podle níž lze nabídku přijmout v době přiměřené povaze navrhované smlouvy (v tomto případě dohody o změně pracovního zařazení) a rychlosti prostředků, jež navrhovatel použil pro zaslání nabídky<sup>464</sup>.

Pokud nicméně zaměstnanec nabídku na jinou odpovídající práci nepřijme, nebo pokud takovou práci zaměstnavatel nemá, platí, že vzniká výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce<sup>465</sup>. Jedná se o zákonnou fikci naplnění podmínek výpovědi pro nadbytečnost, byť by tyto podmínky reálně nebyly dány. V tomto smyslu tak možnost sjednání odvolatelnosti zaměstnance z vedoucího pracovního místa představuje zjednodušení postupu pro zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru daného zaměstnance, neboť zatímco odvolání je možné provést i bez uvedení důvodu, pro rozvázání pracovního poměru výpovědí by zaměstnavatel potřeboval naplnit některý z výpovědních důvodů. U manažerských pozic však prokazování kupříkladu nesplňování požadavků zaměstnavatele či neuspokojivých pracovních výsledků bývá poměrně obtížné nebo přinejmenším zdlouhavé (často se bude jednat o situaci, kdy se nadstandardní výše odměny a kvalita manažera octnou v zásadním nepoměru, který zaměstnavatel nehodlá nadále akceptovat, a to přestože navenek společnost může vykazovat dobré hospodářské výsledky – skryté však může zůstat například to, že s ohledem na globální ekonomický růst by tyto výsledky mohly být mnohem lepší, nebo že osoba manažera je příčinou odchodu řady dlouholetých a pro společnost klíčových zaměstnanců). V takovém případě potřebuje zaměstnavatel jednat rozhodně a bez zbytečného

---

<sup>464</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.01.2018, sp. zn. 21 Cdo 4964/2016.

<sup>465</sup> Realizace nabídkové povinnosti však nesmí být v rozporu s dobrými mravy a vedena přímým úmyslem způsobit zaměstnanci újmu. V takovém případě by jednání zaměstnavatele mohlo být považováno za zjevné zneužití práva, které ve smyslu § 8 OZ nepoživá právní ochrany. O takovou situaci by se mohlo jednat např. tehdy, pokud by zaměstnavatel záměrně přistoupil k podání výpovědi až tehdy, kdy by všechna ostatní vhodná pracovní místa již byla obsazena (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06.09.2011, sp. zn. 21 Cdo 1399/2010).

odkladu, což mu možnost odvolání manažera z vedoucího pracovního místa umožňuje. Je přitom přípustné, aby odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa a výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce byly vtěleny do jednoho dokumentu. Tento postup bude v souladu s požadavky § 73a odst. 2 zákoníku práce tehdy, pokud zaměstnavatel již v okamžiku odvolání zaměstnance ví, že u něj neexistuje žádná jiná vhodná práce, kterou by zaměstnanci mohl nabídnout a nabídková povinnost tedy nemůže být realizována<sup>466</sup>.

Nastane-li pak zákonná fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce, nevzniká zaměstnanci nárok na odstupné, které je jinak s touto výpovědí spojeno podle § 67 odst. 1 zákoníku práce. Výjimkou je případ, kdy důvodem odvolání a tedy i následného rozvázání pracovního poměru je skutečná nadbytečnost zaměstnance pro zaměstnavatele (např. při zrušení oddělení, v němž zaměstnanec vedoucí pracovní místo zastával). V takovém případě by nebylo spravedlivé, aby byl dotýčný zaměstnanec zbaven kompenzace za ztrátu zaměstnání, která by běžnému zaměstnanci jinak příslušela a která ostatně bude náležet i jemu podřízeným zaměstnancům propouštěným v důsledku stejného důvodu. I ve vztahu k fikci výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce se však uplatní zákaz výpovědi v ochranné době podle § 53 zákoníku práce.

Zaměstnavatel nicméně není oprávněn dát zaměstnanci výpověď na základě fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce tehdy, pokud se se zaměstnancem dříve dohodl na tom, že v případě jeho odvolání či vzdání se vedoucího pracovního místa jej zařadí na práci, kterou zaměstnanec vykonával před svým jmenováním či zařazením na vedoucí pracovní místo<sup>467</sup>. V takovém případě má zvláštní ujednání mezi stranami přednost před obecným principem, podle něhož v důsledku jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo dochází ke změně jeho pracovní smlouvy a jeho předchozí pracovní zařazení se po skončení výkonu práce na vedoucím pracovním místě neobnovuje<sup>468</sup>. Předmětným ujednáním také dochází k odpadnutí nabídkové povinnosti zaměstnavatele podle § 73a odst. 2 zákoníku práce – ta je ve své podstatě včetně jejího přijetí zaměstnancem již realizována zmíněným ujednáním, které tak pouze časově předchází odvolání, případně vzdání se pracovního místa.

Nabídková povinnost rovněž nevznikne v případě, kdy zaměstnanec vedle vedoucího pracovního místa, z něhož je odvoláván, zastává u zaměstnavatele souběžně další pracovní místa.

---

<sup>466</sup> Srov. též výše uvedený rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 02.09.2015, sp. zn. 21 Cdo 759/2014, v němž Nejvyšší soud neshledal výhrady k postupu, kdy zaměstnanec obdržel současně dva dopisy – jeden obsahující odvolání z vedoucího pracovního místa a druhý výpověď opřenou o fikci nadbytečnosti.

<sup>467</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 05.05.2016, sp. zn. 21 Cdo 2376/2015 (uveřejněný pod č. 77/2017 Sb. rozh. obč.).

<sup>468</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.04.2015, sp. zn. 21 Cdo 1659/2014.

V takovém případě totiž i po odvolání existuje práce, kterou je zaměstnanec povinen vykonávat a kterou je zaměstnavatel povinen mu i nadále přidělovat. Zaměstnavateli tak nevzniká povinnost nabízet zaměstnanci jiné pracovní zařazení a nemůže tedy ani nastat fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce, která je se splněním nabídkové povinnosti spojena<sup>469</sup>.

Zajímavá situace pak může nastat tehdy, když k odvolání či ke vzdání se vedoucího pracovního místa dojde v době, kdy je zaměstnanec v ochranné době a platí vůči němu zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele (nebo vznikne-li ochranná doba krátce poté). Jestliže se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodnou na dalším pracovním zařazení zaměstnance, existuje překážka v práci na straně zaměstnavatele, při které je zaměstnavatel povinen hradit zaměstnanci náhradu mzdy v plné výši. Současně však není oprávněn pracovní poměr ukončit výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce, a to právě z důvodu existence ochranné doby na straně zaměstnance. Pokud navíc tato ochranná doba spočívá například v těhotenství zaměstnankyně, může se jednat o poměrně dlouhý časový úsek, kdy zaměstnankyně není povinna pro zaměstnance konat práci, avšak náleží jí náhrada mzdy. Přestože by se zaměstnavatelům mohla tato situace jevit jako nespravedlivá, a to obzvláště tehdy, pokud by vznikla v důsledku vzdání se pracovního místa zaměstnankyní, judikatura potvrdila, že i v tomto případě se v plném rozsahu uplatní účel a smysl ochranné doby, jímž je ochrana zaměstnance před rozvázáním pracovního poměru a tvrdšími následky, které by mu tím v přechodné obtížnější životní situaci vznikly<sup>470</sup>. Zaměstnavatel je proto povinen s předáním výpovědi vyčkat do doby, než ochranná doba na straně zaměstnance pomine.

## 6.6. Odstoupení od pracovní smlouvy

Přestože zákoník práce obsahuje zvláštní úpravu rozvázání pracovního poměru, která tak má přednost před obecnými způsoby ukončení závazkového vztahu, je i v případě pracovní smlouvy možné, aby od ní jedna ze smluvních stran odstoupila, na základě čehož následně dojde ke zrušení pracovní smlouvy od počátku<sup>471</sup>. Po platném odstoupení od pracovní smlouvy tedy mezi původními smluvními stranami nastává opět stejný stav, jako byl před jejím uzavřením a jako by tedy pracovní smlouva nikdy nevznikla (zatímco rozvazovací jednání dle § 48 odst. 1 zákoníku práce pracovní poměr ruší s účinky výhradně do budoucna, aniž by tím byly dotčeny práva a povinnosti vzniklé z pracovní smlouvy v minulosti). Striktně vzato se tedy o skončení pracovního poměru nejedná, neboť k jeho vzniku vůbec nedojde. Vzhledem k tomu, že však

---

<sup>469</sup> Srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2017, sp. zn. 21 Cdo 5179/2016.

<sup>470</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.09.2015, sp. zn. 21 Cdo 1202/2014, v němž Nejvyšší soud odmítl, že by jednání zaměstnankyně, která se svého pracovního místa vzdala během svého těhotenství, bylo rozporné s dobrými mravy, jak namítal zaměstnavatel.

<sup>471</sup> § 2004 odst. 1 OZ

odstoupení od pracovní smlouvy se skončením pracovního poměru úzce souvisí, je do této kapitoly rovněž zahrnuto.

Protože zákoník práce komplexní úpravu odstoupení neobsahuje, bude se odstoupení od pracovní smlouvy subsidiárně řídit občanským zákoníkem. V žádném případě však ustanovení § 2001 a následující občanského zákoníku, obsahující obecnou úpravu odstoupení od smlouvy, nenachází své uplatnění v pracovněprávních vztazích v plném rozsahu, neboť i v tomto případě je nezbytné při použití občanského zákoníku v maximální možné míře zohledňovat zásady pracovněprávních vztahů, a to zejména zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Na odstoupení od pracovní smlouvy také nelze aplikovat ustanovení občanského zákoníku upravující možnosti odstoupení od smlouvy uzavřené se spotřebitelem<sup>472</sup>. Odstoupení od pracovní smlouvy na základě obecné úpravy odstoupení v občanském zákoníku proto přichází v úvahu pouze v mezích stanovených zákoníkem práce, a to tak, aby použití tohoto způsobu skončení pracovní smlouvy nevedlo k obcházení kogentních ustanovení zákoníku práce upravujících rozvázání pracovního poměru. Totéž pak platí pro použití případné rozvazovací podmínky ve smyslu § 548 odst. 2 občanského zákoníku, která ve své podstatě představuje automatické zrušení pracovní smlouvy<sup>473</sup>.

Sjednání možnosti zrušení pracovní smlouvy zaplacením odstupného ve smyslu § 1992 občanského zákoníku přichází v úvahu výhradně ve vztahu k zaměstnavateli jako případně straně povinné k hrazení odstupného. Smluvní ujednání, podle něhož zaměstnanec může pracovní smlouvu před svým nástupem zrušit zaplacením odstupného, by dle názoru autorky bylo v rozporu se zvláštní zákonnou ochranou postavení zaměstnance jakožto jednou ze základních zásad pracovněprávních právních vztahů. Přestože se v případně zrušení závazku zaplacením odstupného nejedná o porušení žádné povinnosti, je nutné přihlídnout k obecnému zákazu stanovenému v § 346b odst. 1 zákoníku práce, podle něhož zaměstnavatel nemůže od zaměstnance požadovat peněžní postihy za porušení povinnosti, jakož i zákazu ujednání smluvní pokuty mimo případy, kdy to zákoník práce dovoluje<sup>474</sup>. Odhlédnout také nelze od práva obou stran zrušit

---

<sup>472</sup> Srov. § 2401 odst. 2 OZ, podle něhož se na práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele nepoužijí ustanovení občanského zákoníku o ochraně spotřebitele. Viz též. Pavlátová, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 138.

<sup>473</sup> Rozvazovací podmínka bývá v praxi často používána při uzavírání pracovních smluv s cizinci, kteří k výkonu práce pro zaměstnavatele na území České republiky potřebují příslušné povolení. Protože pracovní smlouva (případně smlouva o budoucí pracovní smlouvě ve smyslu ust. § 1785 an. OZ) musí být předložena již při podání žádosti o povolení (srov. např. § 91 odst. 2 písm. a) ZZ), aniž by bylo dopředu známo, kdy a zda vůbec k jeho vydání cizinci dojde, lze mezi smluvními stranami sjednat podmínku, že pokud k vydání povolení nedojde do určitého dne, pracovní smlouva zaniká.

<sup>474</sup> § 346d odst. 7 ZP, přičemž zákoník práce ujednání smluvní pokuty připouští pouze pro případ porušení konkurenční doložky (srov. § 310 odst. 3 ZP).

pracovní poměr již první den jeho trvání ve zkušební době, samozřejmě za předpokladu, že zkušební doba byla sjednána.

Odstoupení od pracovní smlouvy, případně jakékoliv jiné zrušení pracovní smlouvy způsoby uvedenými v předchozím odstavci, je předně možné učinit pouze do okamžiku, dokud zaměstnanec nenastoupí do práce<sup>475</sup>. Vzhledem k tomu, že pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce<sup>476</sup>, bez ohledu na to, zda v tento den zaměstnanec skutečně do práce nastoupí (ať již v důsledku překážky v práci nebo z důvodu, že na tento den nemá naplánovanou směnu), může nicméně k odstoupení od pracovní smlouvy dojít i po vzniku pracovního poměru. Odstoupení však musí být vždy učiněno do okamžiku, než zaměstnanec do práce nastoupí – za výkon práce je přitom nutné považovat nejen samotné započetí s plněním pracovních úkolů, ale také nezbytné zaškolování a zaučení, které mu nezbytně předchází, jakož i podrobení se administrativním a dalším úkonům v zájmu zaměstnavatele.

Zákoník práce pak výslovně upravuje dva případy, kdy zaměstnavatel může od pracovní smlouvy odstoupit. Jedná se o situaci, kdy zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupí, aniž by mu v tom bránila překážka v práci. V druhém případě umožňujícím zaměstnavateli odstoupit od pracovní smlouvy pak sice překážka bránící zaměstnanci nastoupit do práce existuje, avšak zaměstnavatel se o ní do jednoho týdne nedozví (ať již od samotného zaměstnance či jiným způsobem, a to bez ohledu na formu případného informování o existenci překážky). Týdnem se přitom podle § 350a zákoníku práce rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů, počínaje dnem sjednaného nástupu do práce.

V návaznosti na obě výše uvedené skutečnosti pak může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. Kromě těchto zákonem upravených případů si dále smluvní strany mohou sjednat i další důvody pro odstoupení od pracovní smlouvy. Pokud tak neučiní, bude k odstoupení od pracovní smlouvy oprávněn pouze zaměstnavatel, neboť zákoník práce žádný důvod pro odstoupení ze strany zaměstnance neobsahuje a zaměstnanec by musel využít jiných způsobů rozvázání pracovního poměru (dle § 2001 občanského zákoníku je možné od smlouvy odstoupit pouze tehdy, stanoví-li tak zákon nebo pokud si to strany ujednají).

Realizaci odstoupení od pracovní smlouvy nicméně komplikuje požadavek písemné formy odstoupení pod sankcí jeho zdánlivosti dle § 34 odst. 4 věty druhé zákoníku práce. I tehdy, pokud by zaměstnanec ve sjednaný den ani další dny do práce nenastoupil, je nezbytné mu písemné odstoupení od pracovní smlouvy doručit do vlastních rukou, neboť se jedná o písemnost týkající se skončení pracovního poměru ve smyslu § 334 odst. 1 zákoníku práce. Problémy pramenící z této

---

<sup>475</sup> § 34 odst. 4 věta první ZP

<sup>476</sup> § 36 ZP

situace tak jsou stejné, jako v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnance, který přestal na pracoviště docházet a o jehož aktuálním místě pobytu nemá zaměstnavatel žádné informace. Naopak pokud by zaměstnanec, byť s odstupem času, do práce přeci jen nastoupil, odstoupení od pracovní smlouvy by již nebylo možné vzhledem k časovému omezení uskutečnit (na rozdíl od případného zrušení pracovního poměru ve zkušební době, která by se v důsledku celodenní absence zaměstnance v práci ve smyslu § 35 odst. 4 zákoníku práce prodloužila).

## 7. Doručování rozvazovacích právních jednání

Právní úprava zákoníku práce týkající se doručování pracovněprávních písemností, a to obzvláště zaměstnanci zaměstnavatelem, se trvale setkává s kritikou odborné veřejnosti a pravidelně se objevují výzvy k novelizaci příslušných ustanovení. V praxi pak vzhledem k obtížím, s nimiž je splnění zákonných požadavků při doručování rozvazovacích právních jednání spojeno, dochází v řadě případů k neúčinnému doručení jednotlivých písemností, v důsledku čehož pak ani tato písemná právní jednání nepůsobí své zamýšlené účinky. Přestože v minulosti již byly projednávány návrhy na změnu příslušných ustanovení zákoníku práce, které by doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci usnadnily<sup>477</sup>, žádný z nich dosud nebyl přijat a právní úprava doručování v pracovněprávních vztazích tak nadále zůstává v nevyhovující podobě.

Aby byl projev vůle jednající osoby perfektní, je zapotřebí, aby byl po svém projevení určenému adresátovi také doručen<sup>478</sup>. Na rozdíl od ústního jednání je u písemné formy jednání určitý časový rozestup mezi samotným projevením vůle (vyhotovením písemného dokumentu a případně jeho odesláním) a samotným jeho doručením adresátovi tohoto jednání. Bez platného doručení (které splňuje veškeré případné další požadavky, které zvláštní právní úprava na dané jednání klade) pak toto jednání nemůže působit své zamýšlené účinky. Podle § 570 odst. 1 občanského zákoníku právní jednání působí vůči nepřítomné osobě od okamžiku, kdy jí projev vůle dojde. Jestliže tedy projev vůle nepřítomné osobě nedojde, nemůže ani působit své účinky. Za dojití nepřítomné osobě je pak nutné považovat okamžik, kdy se právní jednání dostane do tzv. sféry dispozice adresáta – tj. prostoru, který adresátovi objektivně umožňuje, aby se s obsahem právního jednání seznámil. Jestliže tak následně neučiní, jedná se o jeho vlastní rozhodnutí, jehož důsledky však již nelze klást k tíži odesílateli. Dojití projevu vůle do sféry dispozice adresáta pak dovršuje celý proces realizace jednostranného právního jednání – od tohoto okamžiku je právní jednání pro jednající osobu závazné a nelze je jednostranně odvolat<sup>479</sup>, což ostatně vyplývá také z ustanovení § 572 občanského zákoníku, podle něhož lze písemný projev vůle odvolat pouze tehdy, dojde-li odvolání druhé straně současně s odvolávaným projevem vůle.

Jak již bylo v předchozích kapitolách uvedeno, zatímco do konce roku 2011 ustanovení § 50 odst. 1 zákoníku práce stanovilo, že „*výpověď musí být dána písemně a doručena druhému*

---

<sup>477</sup> Z poslední doby zejména vládní návrh projednávaný v Poslanecké sněmovně (2013-2017) jako tisk č. 903, jehož projednávání nebylo dokončeno z důvodu skončení volebního období Poslanecké sněmovny.

<sup>478</sup> Pichrt, J. aj. *Zákoník práce: Praktický komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 09.09.2018]. ASPI ID: KO262\_p12006CZ. Dostupné v Systému ASPI. § 334, bod I.

<sup>479</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.01.2004, sp. zn. 32 Odo 442/2003.



*účastníku, jinak je neplatná*“, podle současného znění musí být výpověď z pracovního poměru *„písemná, jinak se k ní nepřihlíží“*. Právní účinky výpovědi nenastávají sepsáním výpovědi (či jiného rozvazovacího, resp. jakéhokoliv jiného právního jednání v pracovněprávních vztazích, avšak pro zjednodušení bude dále uvažována pouze výpověď) a jejím odesláním, ale teprve jejím doručením zaměstnanci v souladu s požadavky, které zákoník práce na takové doručení klade. Dokud výpověď není řádně doručena, právně neexistuje. Takovou výpověď tedy nelze považovat ani za neplatné právní jednání (jehož neplatnost by případně bylo možné zhojit); taková „výpověď“ vůbec neexistuje a právní postavení všech účastníků zůstává stejné, jako by ani nikdy učiněna nebyla<sup>480</sup>.

Nad rámec obecných požadavků na doručování pak zákoník práce obsahuje zvláštní pravidla pro doručování písemností v pracovněprávních vztazích, která se uplatní přednostně. Tato pravidla jsou stanovena odchylně pro doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci, pro něhož jsou ve vztahu k nejzásadnějším písemnostem souvisejícím s pracovněprávním vztahem zaměstnanec u zaměstnavatele výrazně přísnější, než pravidla pro doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli (kde není mezi jednotlivými druhy písemností dále rozlišováno).

## **7.1. Doručování zaměstnancem**

Doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli upravuje jediné ustanovení, a sice § 337 zákoníku práce. Zaměstnanec tak zpravidla doručuje zaměstnavateli písemnosti osobním předáním v sídle či provozovně zaměstnavatele<sup>481</sup>, případně může, aniž by to zákoník práce výslovně zmiňoval, kdykoliv (i při možnosti osobního předání) zaslat předmětnou písemnost zaměstnavateli též prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. V takovém případě je písemnost doručena, jakmile ji zaměstnavatel převezme – tedy jakmile se dostane do sféry jeho dispozice a zaměstnavateli je tak umožněno, aby se s obsahem písemnosti seznámil<sup>482</sup>. Za převzetí zaměstnavatelem se proto považuje i převzetí písemnosti osobami, které k tomu zaměstnavatel pověřil (typicky tedy osobami pracujícími na podatelně či recepci), jakož i osobami, které zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích zastupují (například vedoucí personálního oddělení na základě § 430 odst. 1 občanského zákoníku, vedoucí regionální provozovny nebo zmocněnec

---

<sup>480</sup> Ve svém rozsudku ze dne 17.12.2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015 (uveřejněném pod č. 118/2016 Sb. rozh. obč.) se Nejvyšší soud zabýval aspekty doručení výpovědi podle § 52 písm. h) ZP, přičemž potvrdil, že závěry, k nimž dospěla judikatura soudů již za dřívější právní úpravy pracovněprávních vztahů, se uplatní i při výkladu právní úpravy stávající včetně právní úpravy zdánlivosti v občanském zákoníku.

<sup>481</sup> Zaměstnanec samozřejmě může zaměstnavateli doručit písemnost i na jiném místě, například pokud by se zaměstnavatelem byl na pracovní cestě či si s ním (případně jeho zástupci) dohodl schůzku na místě mimo své pracoviště.

<sup>482</sup> Bělina, M.; Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1380.

na základě plné moci). Pro doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací pak platí totéž, co pro doručování zaměstnavatelem zaměstnanci.

## 7.2. Doručování zaměstnavatelem

Z hlediska doručování pracovněprávních písemností je pro zaměstnavatele zásadní, že podle § 334 odst. 1 zákoníku práce musí být taxativně stanovené písemnosti doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. Jedná se zejména o písemnosti týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru (případně dohody o práci konané mimo pracovní poměr), dále odvolání z místa vedoucího zaměstnance ve smyslu § 73 odst. 1 a § 73a odst. 1 zákoníku práce, jakož i mzdový, resp. platový výměr a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce vyhotovený podle § 192 odst. 6 zákoníku práce. Pro doručení pak zaměstnavatel musí dodržet postup uvedený v ustanoveních § 334 – § 336 zákoníku práce; v opačném případě není předmětná písemnost účinně doručena a nemůže tedy působit zamýšlené účinky. Zaměstnavatelé musí mít také na paměti, že mezi písemnosti týkající se skončení pracovního poměru patří vedle samotných rozvazovacích jednání rovněž i případné výzvy k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků ve smyslu § 52 písm. f) zákoníku práce, jakož i upozornění na možnost výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce, a jako takové musí být zaměstnanci také doručeny do vlastních rukou postupem stanoveným zákoníkem práce.

### 7.2.1. Osobní doručení

Zaměstnavatel předně musí zaměstnanci písemnosti určené do vlastních rukou doručit osobně na jakémkoliv místě, kde zaměstnance zastihne – zejména tedy na pracovišti, v místě bydliště zaměstnance, ale i kdekoli jinde, kde se zaměstnanec nachází<sup>483</sup>, a to bez návaznosti na pracovní dobu zaměstnance. Pokud by zaměstnavatel zaměstnance zastihl a zaměstnanec převzetí písemnosti odmítl (případně písemnost převzal, ale zaměstnavateli odmítl její přijetí písemně potvrdit), je písemnost i přesto doručena. Pro tyto případy se s ohledem na pozdější průkaznost doručení obvykle sepisuje na předmětnou písemnost zápis o odmítnutí jejího převzetí zaměstnancem a jeho okolnostech, jehož správnost a pravdivost svým podpisem jako svědci stvrzují osoby, které byly pokusu o doručení přítomny (i z tohoto důvodu se tak doporučuje zajištění přítomnosti více osob, navíc pokud možno nezávislých). Na rozdíl od doručování provozovatelem poštovních služeb nemusí být zaměstnanec při osobním doručování o následcích odmítnutí převzetí poučen.

---

<sup>483</sup> § 334 odst. 2 ZP

### 7.2.2. Prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

Není-li možné písemnost doručit zaměstnanci osobně a ani prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací za podmínek uvedených v následující podkapitole, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb<sup>484</sup> (o doručení výše uvedenými způsoby se však napřed musí zaměstnavatel alespoň pokusit, ledaže z povahy věci vyplývá, že nejsou proveditelné<sup>485</sup>). Podle § 334 odst. 4 zákoníku práce musí zaměstnavatel k doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb<sup>486</sup> vybrat takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku za podmínek stanovených zákoníkem práce, což však bývá v praxi problematické a v současnosti nelze řešit jiným způsobem než individuální dohodou s provozovatelem poštovních služeb, neboť v podstatě žádná ze standardizovaných služeb požadavky zákoníku práce nesplňuje.

Při doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb zasílá zaměstnavatel písemnost na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa. Zaměstnavatel tedy nemůže automaticky využít adresu trvalého pobytu zaměstnance, kterou u daného zaměstnance eviduje, nýbrž je povinen přezkoumat, zda skutečně nemá k dispozici aktuálnější informaci o adrese pobytu zaměstnance. O takové adrese se zaměstnavatel může dozvědět nejen přímo z oznámení samotného zaměstnance, ale i z jakéhokoliv jiného věrohodného zdroje (například z tiskopisu rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance)<sup>487</sup>. Pokud by zaměstnavatel doručoval písemnost na jinou adresu zaměstnance, která mu byla zaměstnancem sdělena v minulosti, přestože ví, že se zaměstnanec v době doručování zdržuje jinde (např. z důvodu dovolené, dočasné pracovní neschopnosti, péče o člena domácnosti apod.), bylo by doručení na tuto starší adresu neúčinné. Pokud se tedy například zaměstnavatel dozví, že zaměstnanec tráví svou

---

<sup>484</sup> § 334 odst. 2 ZP

<sup>485</sup> Za nedostatečný pokus o osobní doručení označil Nejvyšší soud například „pokus“ o doručení výpovědi na pracovišti v den (pátek), kdy zaměstnanec čerpal plánovanou jednodenní dovolenou, přičemž následující pracovní den se již zaměstnanec na pracoviště dostavil a mohl tedy bez problémů výpověď osobně převzít (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.07.2018, sp. zn. 21 Cdo 2036/2017).

<sup>486</sup> Provozovatelem poštovních služeb se ve smyslu § 2 písm. c) zákona č. 29/2000 Sb., o poštovních službách, ve znění pozdějších předpisů, rozumí osoba poskytující poštovní služby nebo zajišťující zahraniční poštovní služby. Tento provozovatel je povinen splňovat podmínky stanovené v § 17 an. zákona o poštovních službách. Český telekomunikační úřad pak vede v elektronické podobě evidenci provozovatelů. K zasílání je tak možné využít nejen služeb České pošty, s.p., ale i jakéhokoliv jiného soukromého provozovatele poštovních služeb splňujícího podmínky zákona o poštovních službách.

<sup>487</sup> Z tohoto zdroje však může zaměstnavatel vycházet jen tehdy, jestliže se na předmětné adrese zaměstnanec prokazatelně zdržuje a lze-li tak předpokládat, že mu na ni lze řádně doručovat písemnosti (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 02.02.2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010).

několikatýdenní dovolenou v zahraničí, nemůže mu po dobu dovolené účinně doručovat své písemnosti na jemu poslední známou tuzemskou adresu<sup>488</sup>.

Na druhou stranu nelze klást zaměstnavateli k tíži, jestliže se na jemu poslední známé adrese zaměstnanec již nezdržuje a nelze na ni tedy zaměstnanci písemnosti doručit, přičemž zaměstnanec vlastní vinou zaměstnavateli svou novou adresu neoznámil. V takovém případě je nutné neoznámení nové adresy posoudit jako neposkytnutí součinnosti zaměstnance, v důsledku čehož se doručovaná písemnost bude pokládat za doručenou dnem, kdy provozovatel poštovních služeb nemohl zaměstnanci doručovanou poštovní zásilku předat ve smyslu § 336 odst. 4 zákoníku práce, protože na uvedené adrese nebylo možné zaměstnance ani schránku, v níž by bylo možné ponechat oznámení o uložení zásilky, nalézt – zásilka tedy bude doručena již dnem, kdy proběhne pokus o doručení, nikoliv uplynutím případné úložní lhůty 10 pracovních dnů či vyzvednutím zásilky v provozovně provozovatele poštovních služeb<sup>489</sup>. Za neposkytnutí součinnosti však nelze považovat, uvede-li zaměstnanec jako svou adresu pro doručování písemností adresu obecního úřadu, případně úřadu městské části nebo městského obvodu (a je tedy evidentní, že se nejedná o adresu jeho skutečného místa pobytu, kde se zaměstnanec zpravidla zdržuje). V takovém případě dojde k doručení marným uplynutím lhůty 10 pracovních dnů, po kterou bude písemnost uložena v provozovně provozovatele poštovních služeb, neboť podle § 10c zákona č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, je předmětný úřad (slovy zákona „*ohlašovna*“) povinen zajistit vhodné místo k uložení oznámení o uložení zásilky včetně výzvy s poučením<sup>490</sup>.

Vzhledem k tomu, že doručení písemností prostřednictvím provozovatele poštovních služeb musí být doloženo písemným záznamem o doručení<sup>491</sup>, odesílají zpravidla zaměstnavatelé zásilku jako doporučenou určenou do vlastních rukou a tzv. na dodejku. Aby bylo doručení účinné, musí zásilku převzít výhradně zaměstnanec a nikdo jiný (např. člen domácnosti). Jiné osobě než

---

<sup>488</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.06.2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014 (uveřejněný pod č. 25/2016 Sb. rozh. obč.), v němž soud rovněž potvrdil správnost závěru, že oznámení zaměstnance o změně adresy učiněné „*v souvislosti s uplatňováním slevy na dani*“ představuje sdělení údaje o „*poslední adrese zaměstnance*“, a bylo věcí zaměstnavatele, aby učinil taková opatření, která by zajišťovala, že tato aktualizace adresy bude komunikována napříč jednotlivými odděleními zaměstnavatele, včetně personálního oddělení. Nejvyšší soud současně odkázal i na ustálenost judikatury dovozující závěr, podle něhož nelze vyžadovat, aby se zaměstnanec dostavil na zaměstnavatelem určené místo k převzetí písemnosti, kterou mu hodlá doručit.

<sup>489</sup> Srov. rozsudky Nejvyššího soudu uvedené v předchozích dvou poznámkách pod čarou.

<sup>490</sup> Viz Výkladová stanoviska AKV (XXI.), přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV dne 01.02.2017 v Mladé Boleslavi, III. část, bod 14. Doručování písemností zaměstnanci na adresu obecního úřadu. In: *Práce a mzda*. 2018, č. 3, s. 53-54.

<sup>491</sup> § 336 odst. 2 ZP

zaměstnanci lze doručit pouze tehdy, pokud by takovou osobu zaměstnanec k přijetí zplnomocnil písemnou plnou mocí s úředně ověřeným podpisem<sup>492</sup>.

Pokud písemnost není doručena (například proto, že zaměstnanec není na místě zastížen), uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu; zaměstnanci se současně zanechá na jeho adrese oznámení s výzvou k vyzvednutí písemnosti ve lhůtě 10 pracovních dnů. Podle § 336 odst. 3 zákoníku práce musí součástí tohoto oznámení být také poučení o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti. Podmínky, které zákoník práce pro toto oznámení stanoví, jsou však natolik specifické, že není možné v nabídce větších (a tedy s vyšší mírou pravděpodobnosti spolehlivějších) provozovatelů poštovních služeb nalézt službu, která by tyto požadavky splňovala. V první řadě se obvykle k uložení písemnosti používají lhůty v rádech kalendářních, nikoliv pracovních dnů (a to i napříč jinými právními předpisy<sup>493</sup>). Standardní oznámení o uložení zásilky používané provozovateli poštovních služeb také neobsahuje požadované poučení o následcích odmítnutí převzetí. Zaměstnavatel je tak nucen text tohoto poučení připravit sám, přichytit jej na obálku zasílané písemnosti tak, aby nedošlo k jeho náhodnému odtržení při přepravě, ale aby jej současně bylo možné od obálky oddělit a ponechat ve schránce společně s oznámením o uložení zásilky, a dále se navíc spolehnout na součinnost doručující osoby<sup>494</sup>.

Teprve při splnění těchto přísných podmínek může zaměstnavatel využít fikce doručení dle § 336 odst. 4 zákoníku práce, podle něhož se nevyzvednutá písemnost považuje za doručenou 10. pracovním dnem jejího uložení v provozovně provozovatele poštovních služeb. Po uplynutí této lhůty se pak písemnost zaměstnavateli vrátí. Pokud by navíc zaměstnanec při doručování na adrese zastížen byl, avšak převzetí odmítl nebo neposkytl součinnost nezbytnou k doručení, považuje se sice písemnost za doručenou dnem, kdy k tomu došlo, avšak zaměstnanec musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí a o tomto poučení musí být proveden záznam, což je v praxi obtížně proveditelné. Případné vady doručení (např. chybějící či nesprávné poučení) by nicméně mohly být zhojeny, pokud by zaměstnanec zásilku i přesto převzal (případně ji po jejím uložení vyzvedl<sup>495</sup>).

---

<sup>492</sup> Problém však spočívá v tom, že např. Česká pošta, s.p. službu doručení výhradně do vlastních rukou adresáta umožňuje pouze v případě využití určitého vlastního typu obálky, u něhož zase nemá zaměstnavatel možnost využít vlastní připravené oznámení o uložení zásilky a následcích jejího nevyzvednutí splňující požadavky § 336 odst. 3 ZP.

<sup>493</sup> Srov. např. § 49 odst. 4 OSŘ („10 dnů“) nebo § 23 odst. 4 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů („10 dnů“).

<sup>494</sup> Jedná se např. o službu dle čl. 17 odst. 6 Poštovních podmínek České pošty, s.p. [on-line]. Dostupné z <https://www.ceskaposta.cz/documents/10180/282441/zps.pdf/a085daca-e843-4885-b60b-af3372319f75> [cit. 11.09.2018].

<sup>495</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.07.2010, sp. zn. 21 Cdo 1350/2009, v němž Nejvyšší soud uvedl, že za situace, kdy zaměstnanec písemnost, byť později, skutečně převezme, se případná pochybení ve způsobu doručení stávají obsoletními s ohledem na to, že se písemnost k zaměstnanci nakonec dostala.

### 7.2.3. Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

V případě, že zaměstnanec poskytl zaměstnavateli písemný souhlas a uvedl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování, může zaměstnavatel i bez pokusu o osobní předání doručit zaměstnanci písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (včetně datové schránky zaměstnance). Taková písemnost je však doručena teprve dnem, kdy zaměstnanec zaměstnavateli potvrdí její přijetí (a to e-mailovou zprávou podepsanou uznávaným elektronickým podpisem nebo prostřednictvím datové schránky<sup>496</sup>). Pokud zaměstnanec přijetí nepotvrdí do 3 dnů od odeslání písemnosti nebo pokud se písemnost vrátí jako nedoručitelná, je její doručení neúčinné<sup>497</sup>. Vzhledem k nutnosti zaměstnavatele spoléhat se na aktivní součinnost zaměstnance při využití této formy doručování je pro něj zasílání písemností elektronickou formou prakticky nevyužitelné, neboť procento zaměstnanců, kteří by sami aktivně zaměstnavateli potvrdili přijetí písemnosti týkající se skončení jejich pracovního poměru (jejichž doručení bývá z povahy věci pro zaměstnavatele nejproblematictější), je mizivé až nulové. Pokud tak zaměstnavatel není schopen zaměstnanci písemnost doručit osobně (například proto, že nedochází na své pracoviště a bydliště zaměstnance je od sídla zaměstnavatele vzdálené) a nelze využít ani doručování prostřednictvím sítě či služby elektronických komunikací (buď proto, že k němu zaměstnanec neposkytl souhlas, nebo proto, že se toto doručení nezdařilo), může zaměstnavatel písemnost doručit jedině prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

### 7.2.4. Datovou schránkou

V praxi již byly zaznamenány i případy, kdy zaměstnavatel přistoupil k zaslání rozvazovacího jednání prostřednictvím datové schránky zaměstnanci, který měl jako fyzická osoba datovou schránku zřízenou a který v rámci jejího nastavení povolil příjem tzv. poštovních datových zpráv ve smyslu § 18a zákona o elektronických úkonech. Vzhledem k tomu, že podle § 18a odst. 1 zákona o elektronických úkonech je dodání dokumentů do datové schránky od jiných fyzických nebo právnických osob (a nikoliv pouze orgánů veřejné moci) možné pouze na základě

---

<sup>496</sup> Podle § 18 odst. 2 zákon č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů (v textu také jako „zákon o elektronických úkonech“) má úkon učiněný prostřednictvím datové schránky stejné účinky, jako úkon činěný písemně a podepsaný. Dokumenty zasílané prostřednictvím datové schránky jsou jako elektronické dokumenty řádně podané i tehdy, není-li k nim připojen uznávaný elektronický podpis. Přestože v minulosti ohledně této otázky uplatňovaly orgány veřejné moci rozdílnou praxi, následná judikatura tento závěr potvrdila (srov. např. nález Ústavního soudu ze dne 19.01.2016, sp. zn. II.ÚS 3042/14) a současně bylo toto pravidlo výslovně doplněno mj. do občanského soudního řádu (podle § 42 odst. 4 OSŘ se povinnost podpisu a datování nevztahuje na podání v elektronické podobě podle zvláštního právního předpisu). Lze mít za to, že analogicky tento závěr nachází uplatnění též ve vztahu k doručování datových zpráv mezi soukromoprávními subjekty.

<sup>497</sup> § 335 odst. 4 ZP

zvláštní žádosti majitele datové schránky, existují názory, podle nichž lze tuto „žádost“, fakticky představovanou zaškrtnutím jednoho z parametrů v nastavení datové schránky, považovat za souhlas zaměstnance s doručováním zaměstnavatelem prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací ve smyslu § 335 odst. 1 zákoníku práce. Takzvanou „doručenku“, vygenerovanou následně informačním systémem datových schránek, pak někteří zaměstnavatelé považují za potvrzení přijetí písemnosti zaměstnancem ve smyslu § 335 odst. 3 a 4 zákoníku práce.

Jak však již bylo uvedeno výše, doručování zaměstnavatelem prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je možné pouze při dodržení postupu stanoveného § 335 zákoníku práce, který je třeba považovat za speciální úpravu doručování v pracovněprávních vztazích vůči obecné úpravě elektronické komunikace obsažené v zákoně o elektronických úkonech. A podle § 335 zákoníku práce je předně možné tento způsob doručování použít pouze tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a současně poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování (§ 335 odst. 1 zákoníku práce). Výše zmíněné povolení příjmu datových zpráv i od jiných subjektů než orgánů veřejné moci v nastavení datové schránky za takový písemný souhlas v žádném případě považovat nelze. Obdobně pak za aktivní potvrzení přijetí datové zprávy od zaměstnavatele zaměstnancem nelze považovat automatické vygenerování zprávy informačním systémem datových schránek o doručení, resp. přečtení datové zprávy adresátem. Za současné právní úpravy obsažené v zákoníku práce tak je i při doručování písemností datovou schránkou nutné dodržet postup stanovený § 335 zákoníku práce. Pro platné doručení je tak předně zapotřebí, aby k němu zaměstnanec poskytl předchozí písemný souhlas, a dále přijetí datové zprávy zaměstnavateli potvrdil prostřednictvím datové schránky nebo e-mailem s uznávaným elektronickým podpisem. Nejsou-li tyto podmínky splněny, není doručení do datové schránky zaměstnance účinné a nemůže působit zamýšlené právní následky.

## 8. Skončení pracovního poměru na základě právní události

Předchozí kapitoly se zabývaly rozvázáním pracovního poměru na základě jedno- či dvoustranného právního jednání jeho účastníků (tedy v důsledku subjektivních skutečností v podobě některého ze způsobů právních jednání uvedených v § 48 odst. 1 zákoníku práce). Ke skončení pracovního poměru nicméně může dojít i na základě právních skutečností, které nejsou závislé na projevu vůle kterékoliv ze stran. Takové skutečnosti, označované jako pracovněprávní události, pak vedou ke vzniku, změně a zániku práv a povinností z pracovněprávních vztahů<sup>498</sup>, a tedy i skončení pracovního poměru. K tomu zřejmě nejčastěji dochází v důsledku uplynutí času v podobě doby, po kterou měl dle dohody smluvních stran pracovní poměr trvat<sup>499</sup>. Dále může pracovní poměr skončit smrtí zaměstnance a v některých případech i smrtí zaměstnavatele, pokud jím byla fyzická osoba<sup>500</sup>. Specifické způsoby skončení pracovního poměru pak představují skutečnosti uvedené v § 48 odst. 3 zákoníku práce, týkající se skončení pracovního poměru cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti. I u těchto osob však samozřejmě může dojít ke skončení pracovního poměru jakýmkoliv jiným způsobem, tedy například rozvázáním pracovního poměru nebo uplynutím sjednané doby trvání.

Je třeba také uvést, že případné spory ohledně platnosti skončení pracovního poměru v důsledku právní události nelze řešit prostřednictvím postupu uvedeného v ustanoveních § 69 – § 72 zákoníku práce, neboť tato ustanovení se týkají pouze neplatnosti rozvázání pracovního poměru, tj. skončení pracovního poměru v důsledku projevu vůle jedné ze stran pracovní smlouvy. V případech pochybností ohledně skončení pracovního poměru na základě události se mohou určit skutečnosti, že pracovní poměr trvá, případně netrvá, strany obecně domáhat žalobou ve smyslu § 80 občanského soudního řádu, a to při splnění podmínek k podání této žaloby. Případně lze též žalovat na splnění určité povinnosti, nejčastěji v podobě povinnosti zaměstnavatele zaplatit zaměstnanci mzdu, resp. náhradu mzdy, případně přidělovat zaměstnanci práci. Jak již bylo uvedeno v předchozích kapitolách, projednání žaloby na plnění neklade žalobci překážku v podobě nutnosti prokázání naléhavého právního zájmu na určení existence daného právního vztahu, jako tomu je v případě podání tzv. určovací žaloby. Specifickou žalobu pak představuje žaloba ve smyslu § 39 odst. 5 zákoníku práce o určení, zda byly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, kterou mohou podat zaměstnanec i zaměstnavatel ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr uplynutím doby určité

---

<sup>498</sup> Bělina, M.; Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 95, bod 141.

<sup>499</sup> Srov. § 48 odst. 2 ZP.

<sup>500</sup> § 48 odst. 4 ZP



skončit. Po uplynutí této lhůty se jiným způsobem určení existence původního pracovního poměru domáhat nelze.

### 8.1. Skončení pracovního poměru na dobu určitou<sup>501</sup>

Není-li v pracovní smlouvě, případně i jiné dohodě uzavřené kdykoliv během trvání pracovního poměru, sjednáno něco jiného, trvá pracovní poměr po dobu neurčitou<sup>502</sup>. I v případě sjednání omezené délky trvání pracovního poměru může nicméně nastat situace, kdy se zaměstnanec i po uplynutí této doby nadále dostavuje na své pracoviště a pokračuje s výkonem práce (např. proto, že na původně sjednanou dobu zapomněl, anebo také, pokud bylo mezi ním a zaměstnavatelem ústně předjednáno, že zaměstnanec bude v práci pro zaměstnavatele pokračovat). Pokud by takto práci dále konal s vědomím zaměstnavatele<sup>503</sup>, platí, že se jeho pracovní poměr změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou<sup>504</sup>. Za pokračování v práci se nicméně považuje pouze skutečný výkon práce sjednané v pracovní smlouvě, nikoliv trvání překážky v práci vzniklé na základě této smlouvy (byť by tato překážka v práci zaměstnanci ve výkonu práce objektivně bránila)<sup>505</sup>.

Dobu trvání pracovního poměru smluvní strany mohou vymezit například jako konkrétní období (např. 1 rok) nebo mohou určit poslední den trvání pracovního poměru, a to nejen konkrétním datem, ale také vymezením podmínek, při jejichž naplnění ke skončení pracovního poměru dojde. Typickým vymezením doby trvání pracovního poměru tak bývá doba trvání mateřské, resp. rodičovské dovolené zaměstnance, kterého má dotyčný zaměstnanec po dobu trvání této překážky v práci zastupovat<sup>506</sup>, případně doba trvání určitého projektu (často volební či jiné podobné kampaně) nebo sezónních prací. V takovém případě tedy není předem známo konkrétní datum skončení pracovního poměru; na druhou stranu však musí být jednoznačně

---

<sup>501</sup> Tato subkapitola, zabývající se skončením pracovního poměru na dobu určitou, byla předmětem publikovaného článku autorky: Mlýnková, A. Úskalí při nedodržení podmínek pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou. *Soukromé právo*. 2018, č. 4, s. 5-11.

<sup>502</sup> § 39 odst. 1 ZP

<sup>503</sup> K tomu srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.10.2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001, podle něhož pro naplnění výrazu „s vědomím zaměstnavatele“ stačí, je-li práce konaná i jen s vědomím nejbližší nadřízeného zaměstnance, a dále také rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.12.2005, sp. zn. 21 Cdo 568/2005 (uveřejněný pod č. 66/2006 Sb. rozh. obč.), který tuto premisu rozšířil i na případy, kdy zaměstnanec koná práci s vědomím jiné fyzické osoby, která sice není ve vztahu k zaměstnavateli v pracovním poměru, ale jedná jménem zaměstnavatele jako jeho zástupce na základě dohody o plné moci.

<sup>504</sup> § 65 odst. 2 ZP

<sup>505</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.11.2017, sp. zn. 21 Cdo 4683/2017, v němž Nejvyšší soud dovodil, že k pokračování v práci a tedy i přeměně pracovního poměru na dobu neurčitou nemůže dojít tehdy, nachází-li se zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti. Tuto dočasnou pracovní neschopnost současně nelze považovat za konání práce ve smyslu ustanovení § 65 odst. 2 ZP (srov. též v kapitole 6.1. ve výkladu k povaze ochranné doby).

<sup>506</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 05.09.2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000.

určitelné, kdy k naplnění stanovených podmínek a tedy skončení pracovního poměru dojde (v případě vymezení doby trvání dobou konání určitých prací je nicméně zaměstnavatel dle § 65 odst. 1 zákoníku práce povinen včas upozornit zaměstnance na blížící se konec těchto prací, zpravidla alespoň tři dny předem). Současně není možné, aby tyto podmínky byly závislé na jednostranném projevu vůle pouze jedné smluvní strany (a tedy nikoliv na objektivní právní skutečnosti) – takové ujednání by bylo neplatné<sup>507</sup>. I v těchto případech však musí být vymezena maximální doba trvání pracovního poměru na dobu určitou stanovená v § 39 odst. 2 zákoníku práce, tedy nejvýše tři roky.

Pro pracovní poměr na dobu určitou se současně neuplatní žádná z ochranných dob ve smyslu § 53 zákoníku práce, neboť zde uvedené případy představují pouze ochranu před výpovědí ze strany zaměstnavatele, avšak nikoliv před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru. Pracovní poměr na dobu určitou tak skončí například i během dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance či těhotenství zaměstnankyně. Sjednání pracovního poměru na dobu určitou rovněž nevylučuje, aby i tento pracovní poměr skončil na základě jiných právních skutečností, než jen uplynutím ujednané doby. I takový pracovní poměr tak může být rozvázn zrušením ve zkušební době, výpovědí nebo okamžitým zrušením kteroukoliv ze stran. Pokud byl pracovní poměr vedoucího zaměstnance jmenováním založen nebo změněn na dobu určitou, pak ještě před uplynutím této doby může dojít ke skončení pracovního poměru v důsledku odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance a následným uplatněním postupu podle § 73a odst. 2 zákoníku práce.

Opakování či prodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou je možné nejvýše dvakrát, a to vždy maximálně o 3 roky. Maximální doba trvání pracovního poměru byla upravena Novelou 2012 – do té doby zákoník práce dovoloval sjednání pracovního poměru na dobu určitou na nejvýše dva roky. Aby nebylo k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou přihlíženo, muselo mezi nimi uplynout období nejméně šesti měsíců (nyní vyžaduje zákoník práce přerušeni smluvního vztahu po dobu minimálně tří let). Ujednaná délka trvání pracovního poměru má také vliv na maximální přípustnou délku zkušební doby, která nesmí být delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru<sup>508</sup>. Pokud by tedy například byl s vedoucím zaměstnancem sjednán pracovní poměr na dobu 10 měsíců, nelze využít maximální možné délky zkušební doby

---

<sup>507</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.05.2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002: „Pro pracovní poměr uzavřený na dobu určitou je tedy charakteristické, že má podle pracovní smlouvy trvat jen po určitý (omezený) čas a že jen jeden z účastníků pracovního poměru nemůže svým jednáním (opomenutím) ovlivnit (způsobit), zda a kdy nastane skutečnost, na základě které by měla sjednaná doba trvání pracovního poměru uplynout, i kdyby bylo mezi účastníky nepochybné, že v budoucnu k ní dojde (musí dojít), nebo že taková skutečnost nikdy nenastane.“

<sup>508</sup> § 35 odst. 5 ZP

pro vedoucí zaměstnance dle § 35 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, která činí 6 měsíců – zkušební doba může být v takovém případě sjednána nejvýše v délce 5 měsíců.

Omezení při sjednávání doby trvání pracovního poměru se neuplatní na pracovní smlouvy agenturních zaměstnanců a případně též cizinců, jimž je vydáváno povolení za účelem výkonu práce vždy na dobu určitou. Dále zákoník práce umožňuje zaměstnavateli využít zvláštní postup v případě, kdy po něm nelze z vážných provozních důvodů nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce spravedlivě požadovat, aby se zaměstnancem sjednal pracovní poměr na dobu neurčitou (kupříkladu tehdy, jsou-li práce odvislé od přidělení grantu nebo se jedná o práce zcela sezónního charakteru). Tento postup je možný využít pouze na základě písemné dohody s odborovou organizací nebo jej stanovit vnitřním předpisem u zaměstnavatele, u něhož odborová organizace nepůsobí<sup>509</sup>. Uplynutím sjednané doby trvání však pracovní poměr skončí jen tehdy, nedojde-li ze zákona k jeho přeměně na pracovní poměr na dobu neurčitou<sup>510</sup>.

### **Porušení pravidel pro sjednání určité doby trvání pracovního poměru**

Ve svém ustanovení § 39 odst. 5 totiž zákoník práce v první větě stanoví, že pokud dojde ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s výše uvedenými pravidly, a za předpokladu, že zaměstnanec oznámí zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, a to ještě před uplynutím sjednané doby, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou<sup>511</sup>. Na základě této skutečnosti by se na první pohled dalo usuzovat, že pokud zaměstnanec učiní svou obranu proti neplatnému ujednání doby určité v podobě písemného oznámení napadajícího jeho platnost, bude se bez dalšího jednat o pracovní poměr na dobu neurčitou se všemi důsledky z toho vyplývajícími.

Rozpor se stanovenými pravidly pak může představovat buď nedodržení maximální přípustné délky doby trvání pracovního poměru (tj. více než tři roky) nebo jeho opakování či prodlužování více než dvakrát. Na druhou stranu, pokud zaměstnanec takové oznámení nejpozději do posledního dne sjednané (byť případně neplatně) doby trvání pracovního poměru neučiní (a tedy v příslušné lhůtě nedoručí své oznámení zaměstnavateli), pracovní poměr tímto posledním dnem skončí. Dodatečně se neplatnosti dovolávat nelze. Zkoumáním splnění podmínek pro ujednání pracovního poměru na dobu určitou se posléze nelze zabývat ani jako předběžnou otázkou v rámci jiného soudního řízení<sup>512</sup>. Na základě žaloby podané ve smyslu § 80 občanského

---

<sup>509</sup> § 39 odst. 4 ZP

<sup>510</sup> Bělina, M.; Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 288.

<sup>511</sup> Oznámení ohledně neplatnosti sjednané doby určité učiněné v opačném směru, tj. od zaměstnavatele směrem k zaměstnanci, zákoník práce nepředpokládá.

<sup>512</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.08.2009, sp. zn. 21 Cdo 2923/2008 (uveřejněný pod č. 44/2010 Sb. rozh. obč.).

soudního řádu o určení, zda tu právní vztah je či není, tak nemůže být (bez ohledu na okamžik jejího podání) rozhodováno o určení, zda byly splněny podmínky stanovené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Na rozdíl od obecné určovací žaloby je předmětem žaloby dle § 39 odst. 5 zákoníku práce určení existence právní skutečnosti (tj. naplnění podmínek pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou), nikoliv přímo určení existence právního vztahu. Je rovněž třeba brát v potaz, že u žaloby podané podle § 39 odst. 5 zákoníku práce vyplývá právní zájem na požadovaném určení přímo z tohoto ustanovení a není potřebné jej tedy za řízení výslovně tvrdit ani prokazovat. Naproti tomu u obecné žaloby na určení musí být vždy v každém jednotlivém řízení posouzeno, zda na určení daného právního vztahu skutečně naléhavý právní zájem existuje.

Výše uvedené ustanovení zákoníku práce ohledně oznámení učiněného zaměstnancem má nicméně pokračování v podobě následující druhé věty: *„Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4 (pozn. – tedy podmínky pro platné sjednání doby určité), mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.“* Zákoník práce tedy předpokládá, že ta ze stran, která má na věci větší zájem, žalobu podá (buď zaměstnavatel jako ten, kdo chce zabránit účinkům fikce existence pracovního poměru na dobu neurčitou, nebo zaměstnanec jako ten, kdo chce nabýt jistotu o svém právním postavení). Nabízí se však otázka, jaké budou důsledky za situace, kdy ani jedna ze stran v zákonem stanovené dvouměsíční lhůtě žalobu nepodá, případně ji podá, nicméně až po uplynutí lhůty.

Stanovená dvouměsíční lhůta je lhůtou hmotněprávní, protože je určena k uplatnění práva (a nikoliv provedení procesního úkonu), a je tedy zapotřebí, aby žaloba nejpozději v její poslední den byla doručena soudu. Vzhledem k prekluzivní povaze lhůty po jejím marném uplynutí právo na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, zaniká. Jak však již bylo uvedeno v kapitole 2.5., občanský zákoník připouští určitou možnost faktického prodloužení této lhůty, a to prostřednictvím ustanovení § 647 ve spojení s § 654 odst. 2, podle něhož neběží prekluzivní lhůta po dobu mimosoudního jednání stran o právu nebo okolnosti, která právo zakládá, resp. začne běžet až poté, co jedna ze stran výslovně odmítne v jednání pokračovat. Následně podle § 652 občanského zákoníku platí, že po odpadnutí překážky, po kterou prekluzivní lhůta neběží, neskončí lhůta dle obecné úpravy dříve než šest měsíců ode dne, kdy začala znovu běžet. Tato úprava občanského zákoníku tak může i v případě pracovního poměru na dobu určitou představovat jakousi záchranu pro zaměstnance v případě, kdy dvouměsíční lhůtu pro podání žaloby promešká, a to za situace, kdy po uplynutí doby určité probíhala mezi ním a zaměstnavatelem určitá výměna názorů ohledně platnosti předmětného ujednání, přípouštějících

možnost narovnání jejich vzájemného vztahu. V takovém případě by zaměstnanec měl mít s odkazem na výše uvedená ustanovení možnost dosáhnout faktického prodloužení této lhůty minimálně o dobu, po níž jednání probíhala<sup>513</sup>.

Lze nastínit modelovou situaci, kdy byl pracovní poměr sjednán v rozporu s pravidly zákoníku práce opakovaně čtyřikrát vždy na dobu šesti měsíců. Týden před uplynutím čtvrtého šestiměsíčního cyklu zaměstnanec písemně zaměstnavateli sdělí, že došlo k porušení pravidel pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou a že trvá na dalším zaměstnávání. Pokud s tím zaměstnavatel souhlasí a ponechá zaměstnance i nadále vykonávat práci po uplynutí posledních šesti měsíců, lze jednak uplatnit první větu ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce, tedy že „*platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou*“. Současně však zákoník práce obsahuje ještě jednu záruku pro zaměstnance, o kterou by později mohl svou argumentaci o době neurčité opřít, a sice v podobě výše zmíněného ustanovení § 65 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož pokud zaměstnanec po uplynutí sjednané doby pokračuje s vědomím zaměstnavatele v konání prací, opět platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. V tomto případě pak zákoník práce nic dalšího o podání případného návrhu na určení v souvislosti s trváním pracovního poměru neuvádí (na rozdíl od druhé věty ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce). Pokud by tedy následně vznikl mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem spor o to, zda zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele pokračoval v konání práce (např. pokud by zaměstnavatel namítal, že zaměstnanec pracoval bez jeho vědomí), musela by jedna ze stran přistoupit právě k podání určovací žaloby ve smyslu § 80 občanského soudního řádu, neboť zákoník práce pro tento případ zvláštní úpravu (na rozdíl od § 39 odst. 5 zákoníku práce) neobsahuje. I v případě, kdy na základě oznámení zaměstnance spor nevznikne a zaměstnavatel dá zaměstnanci zapravdu a umožní mu dále pokračovat ve výkonu práce, je tak vhodné, aby smluvní strany svou shodu ohledně existence pracovního poměru na dobu neurčitou stvrdily písemně.

Může nicméně nastat situace, kdy zaměstnanec požaduje pokračování ve svém zaměstnání, avšak zaměstnavatel trvá na skončení pracovního poměru ke sjednanému datu, po němž brání zaměstnanci ve vstupu na pracoviště, vydá mu potvrzení o zaměstnání, proplatí nevyčerpanou dovolenou a tak dále. Doba trvání, resp. otázka pokračování pracovního poměru, se tak mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem stala spornou. Situace je tedy stejná jako v případě, kdy zaměstnavatel rozváže pracovní poměr výpovědí, o které se zaměstnanec domnívá, že je neplatná. Pro tento případ však zákoník práce stanoví povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy až do doby, kdy zaměstnanci umožní pokračovat v práci nebo kdy

---

<sup>513</sup> Srov. rozbor možnosti a rozsahu uplatnění § 652 OZ na promlčecí, resp. prekluzivní lhůty v pracovněprávních vztazích, obsažený v kapitole 2.5.

dojde k platnému skončení pracovního poměru<sup>514</sup>. Zaměstnanec pak má 2 měsíce ode dne, kdy by pracovní poměr na základě výpovědi skončil, na to, na to, aby neplatnost výpovědi uplatnil u soudu. Současně platí, že pokud tak neučiní (a nedojde tedy k soudnímu určení, že výpověď je neplatná), považuje se výpověď i přes své případné vady za platnou a působí účinky, které s ní zákoník práce spojuje (tedy zejména skončení pracovního poměru).

Dalo by se tedy předpokládat, že i v případě sporu o skončení či neskončení pracovního poměru v důsledku uplynutí sjednané doby bude situace obdobná, tedy že dokud nebude soudně určeno, že sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou bylo neplatné, tak ke skončení pracovního poměru jejím uplynutím dojde. Tento názor v minulosti zastával také Nejvyšší soud a opakovaně jej ve své judikatuře potvrzoval<sup>515</sup>, a to s odkazem mj. na zásady *pacta sunt servanda* dle § 1759 občanského zákoníku a *in favorem negotii*, vyjádřené v § 574 občanského zákoníku<sup>516</sup>. Tentýž názor zastávala také komentářová literatura<sup>517</sup>.

S neočekávaným obratem nicméně v roce 2015 přišel Ústavní soud, který ve svém nálezu ze dne 08.12.2015, sp. zn. II.ÚS 3323/2014, závěr zcela otočil. Podle Ústavního soudu naopak ke skončení pracovního poměru uplynutím doby určité nedojde, ledaže soud shledá, že skutečně byly splněny podmínky pro sjednání doby určité. Na rozdíl od případu rozvázání pracovního poměru výpovědí, která je platnou, ledaže ji soud shledá neplatnou, tedy Ústavní soud ujednání o době určité považuje a priori za neplatné, ledaže soud rozhodne, že je platné.

V případě, kterého se nález Ústavního soudu týká, došlo ze strany zaměstnavatele k opakovanému prodlužování pracovního poměru na dobu určitou, a to vícekrát, než zákoník práce připouštěl. Zaměstnanec posléze ve stanovené lhůtě zaměstnavateli sdělil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, což zaměstnavatel odmítl. Zaměstnanec však poté podal nikoliv žalobu ve smyslu § 39 odst. 5 zákoníku práce, nýbrž určovací žalobu dle § 80 písm. c) občanského soudního řádu v tehdy platném znění, kterou se domáhal určení, že jeho pracovní poměr trvá. Žalobu ve smyslu § 39 odst. 5 zákoníku práce ve stanovené lhůtě tak nepodal ani zaměstnanec, ani zaměstnavatel.

---

<sup>514</sup> § 69 odst. 1 ZP

<sup>515</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 07.04.2010, sp. zn. 21 Cdo 5008/2008: „I když zaměstnanec oznámil zaměstnavateli ještě před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, skončil pracovní poměr účastníků uplynutím sjednané doby vždy, nebylo-li pravomocným rozhodnutím soudu určeno, že nebyly splněny podmínky pro sjednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou, ..., popř. nebyla-li zamítnuta žaloba zaměstnavatele požadující určení, že takové podmínky byly splněny. Obdobně též v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19.10.2010, sp. zn. 21 Cdo 4532/2009.

<sup>516</sup> Viz také Drápal, L. Platí zásada „na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné“ v pracovněprávních vztazích? *Právní rozhledy*. 2017, č. 3. In: Beck-online [online právní informační systém] [cit. 20.10.2018].

<sup>517</sup> Srov. např. Bělina, M.; Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 241.

Prvoinstanční soud, který se žalobou zabýval, žalobě zaměstnance vyhověl s tím, že pokud si zaměstnavatel sám určuje podmínky a neumožňuje zaměstnanci další zaměstnávání, případně i vstup do zaměstnání, jedná se o nerovné postavení stran, nutící stěžovatele k podání dané žaloby, aniž by zaměstnavatel musel být sám jakkoliv aktivní. Podle prvoinstančního soudu tak došlo k zákonné fikci trvání pracovního poměru na dobu neurčitou.

Odvolací soud však posléze žalobu zamítl. Podle něj bylo podmínkou změny pracovního poměru sjednaného neplatně na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou právě podání žaloby ve smyslu § 39 odst. 5 zákoníku práce, a to kteroukoliv ze stran. Ke změně na dobu neurčitou pak může dojít až na základě pravomocného rozsudku soudu, jímž bude shledáno porušení podmínek pro ujednání pracovního poměru na dobu určitou. Pokud takový rozsudek vydán není, ať už proto, že soud dospěl k závěru, že podmínky splněny byly, anebo proto, že žaloba podána nebyla, platí, že pracovní poměr skončil uplynutím sjednané doby. Odvolací soud také uvedl, že v dané situaci bylo na zaměstnanci, aby žalobu dle § 39 odst. 5 zákoníku práce podal.

Rozsudek odvolacího soudu posléze zaměstnanec napadl dovoláním, které však bylo Nejvyšším soudem odmítnuto z důvodu souladu tohoto rozhodnutí s ustálenou rozhodovací praxí Nejvyššího soudu. Nato se zaměstnanec obrátil s ústavní stížností na Ústavní soud, namítaje porušení svého práva na spravedlivý proces ve smyslu čl. 36 odst. 1 Listiny a čl. 6 odst. 1 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod<sup>518</sup> a také práva získávat prostředky pro své životní potřeby prací, zakotvené v čl. 26 odst. 3 Listiny, k nimž mělo dojít rozhodnutím odvolacího soudu a Nejvyššího soudu.

Zaměstnanec argumentoval zejména tím, že z ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce jednoznačně nevyplývá, kdo z účastníků pracovního poměru má podat předmětnou žalobu, přičemž podle mínění zaměstnance to měl být právě zaměstnavatel jako ten, kdo má povinnost prokazovat existenci závažných provozních důvodů ve smyslu § 39 odst. 4 zákoníku práce. Judikaturu Nejvyššího soudu pak zaměstnanec označil v otázce přípustnosti žaloby podle § 80 písm. c) občanského soudního řádu v tehdy platném znění za nejednotnou a své dovolání tedy za přípustné.

Ústavní soud v úvodu vydaného nálezu, který se tímto případem zabýval, předesťel, že v některých případech považuje v rámci tzv. objektivní funkce ústavní stížnosti za nezbytné rozhodnout o ústavní stížnosti formou nálezu i v případech, kde tvrzené porušení základních práv a svobod nemusí být nutně dáno, případně také tam, kdy ve svém důsledku nález stěžovateli

---

<sup>518</sup> Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících.

nepřinese kýžený efekt. Účelem této objektivní funkce by mělo být vyjasnění výkladu ústavních norem, případně vyřešení otázek vedoucích k posílení principu legitimního očekávání v rámci sjednocení budoucího rozhodování soudů v obdobných případech. Důvod k uplatnění objektivní funkce ústavní stížnosti pak Ústavní soud shledal právě v daném případě.

Nad rámec meritu sporu se Ústavní soud také zamýšlel nad tím, zda ustanovení § 39 odst. 5 zákoníku práce skutečně představuje právní fikci, za kterou obvykle bývá v literatuře i judikatuře označováno, nebo zda se spíše jedná o nevyvratitelnou právní domněnku. Vzhledem k tomu, že prostřednictvím domněnky se konstruuje předpokládaná skutečnost, která s velkou pravděpodobností existuje, zatímco fikce představuje uměle konstruovanou skutečnost, která v realitě neexistuje (avšak právní řád s ní spojuje právní následky, typicky například fikce doručení), lze se spíše přiklonit k názoru, že předmětné ustanovení obsahuje právní fikci existence trvání pracovního poměru na dobu neurčitou, oproti právní domněnce v ustanovení § 39 odst. 1 zákoníku práce, podle něhož při absenci jiného ujednání ohledně doby trvání pracovní poměr trvá po dobu neurčitou. Ústavní soud nicméně zastává názor, že se jedná o právní domněnku.

V samotném nálezu pak posléze Ústavní soud učinil dva závěry. Ohledně prvního z nich zřejmě není sporu – žalobu podle § 39 odst. 5 zákoníku práce skutečně nelze zaměňovat se žalobou o určení dle občanského soudního řádu, a to z důvodu poměru speciality žaloby dle zákoníku práce vůči obecné určovací žalobě, obdobně, jako tomu je u žaloby o určení neplatnosti výpovědi dle § 72 zákoníku práce. Odlišení těchto dvou typů žalob je nicméně podle Ústavního soudu také nezbytné z toho důvodu, aby bylo umožněno nastoupení domněnky trvání pracovního poměru na dobu neurčitou po uplynutí dvouměsíční lhůty pro podání žaloby dle § 39 odst. 5 zákoníku práce (možnost podání obecné určovací žaloby dle občanského soudního řádu je v zásadě časově omezena pouze hmotněprávní promlčecí dobou). A právě v tomto druhém závěru se Ústavní soud vymezil proti názoru Nejvyššího soudu, že bez pravomocného soudního rozhodnutí domněnka trvání pracovního poměru na dobu neurčitou nemůže nastoupit. Své stanovisko Ústavní soud podepřel také důvodovou zprávou k předmětnému ustanovení, ve které se má hovořit pouze o posílení právní jistoty obou účastníků pracovněprávního vztahu, nikoliv o tom, že by takový návrh byl bez dalšího podmínkou pro nástup účinků nevyvratitelné domněnky<sup>519</sup>.

I tato skutečnost dle Ústavního soudu podporuje závěr, že by nebylo v souladu se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance jako slabší smluvní strany pracovněprávního

---

<sup>519</sup> Zvláštní část důvodové zprávy k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Parlament ČR, Poslanecká sněmovna, 2002-2006, tisk č. 1153/0) doslova uvádí: „V zájmu právní jistoty obou účastníků pracovněprávního vztahu je stanovena dvouměsíční prekluzivní lhůta pro uplatnění soudního návrhu na určení, zda byly splněny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou.“



vztahu, aby sám zaměstnanec musel vedle svého písemného oznámení ještě navíc zahajovat soudní řízení tak, aby mohl prosadit neplatnost předmětného ujednání, zatímco zaměstnavateli by po celou dobu postačovalo zůstat pasivním. Z tohoto důvodu by nakonec písemné oznámení zaměstnance ohledně neplatnosti sjednání doby určité podle Ústavního soudu postrádalo smysl.

Ústavní soud tedy ve svém nálezu uzavřel, že pokud dojde k oznámení ze strany zaměstnance ohledně neplatnosti ujednání určité doby trvání pracovního poměru a současně ani jedna ze smluvních stran pracovní smlouvy nepodá žalobu podle § 39 odst. 5 zákoníku práce, dochází automaticky k přeměně doby trvání pracovního poměru na dobu neurčitou. V daném případě pak podání žaloby podle § 80 občanského soudního řádu bylo zcela irelevantní, byť z formálního hlediska bylo její zamítnutí odvolacím soudem správné (správné však už nebyly argumenty, které odvolací soud k tomuto zamítnutí vedly). Z tohoto důvodu tak toto rozhodnutí a stejně tak i odmítnutí dovolání ze strany Nejvyššího soudu, nebyly způsobilé zasáhnout do základních práv zaměstnance (protože pracovní poměr zaměstnance bez ohledu na zamítnutí žaloby trvá). Proto i Ústavní soud ústavní stížnost zaměstnance zamítl, avšak zdůraznil, že význam jeho nálezu spočívá v jeho interpretačním odůvodnění.

Výše nastíněné stanovisko Ústavní soudu znovu zopakoval také následující rok ve svém dalším nálezu ze dne 31.08.2016, sp. zn. III.ÚS 2703/15. Tímto nálezem Ústavní soud zrušil usnesení Nejvyššího soudu ze dne 16.06.2015, č.j. 21 Cdo 1160/2015-166, v němž shledal porušení základního práva zaměstnance na soudní ochranu. I v tomto případě došlo k opakovanému řetězení pracovních poměrů na dobu určitou, a to zřejmě v rozporu s tehdy platnými s pravidly zákoníku práce. Ani zde však zaměstnanec ani zaměstnavatel neiniciovali soudní řízení ve smyslu § 39 odst. 5 zákoníku práce, přestože zaměstnanec učinil včasné oznámení o tom, že trvá na dalším zaměstnávání. Ústavní soud znovu dospěl k závěru, že v důsledku toho došlo k uplatnění právní domněnky o pracovním poměru na dobu neurčitou, kterou je nutno aplikovat i v potenciálním řízení o náhradu ušlé mzdy. Opačný výklad by dle názoru Ústavního soudu vedl k porušení základního práva na soudní ochranu, zaručeného čl. 90 Ústavy a čl. 36 odst. 1 Listiny. Ústavní soud znovu vytkl obecným soudům, že nedostatečně přihlédly k postavení zaměstnance jako slabší smluvní strany a dle mínění Ústavního soudu preferovaly toliko zájmy zaměstnavatele, namísto aby svými rozhodnutími vyvážily nežádoucí sociální důsledky faktické nerovnováhy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V dosavadním postoji obecných soudů, opřených o judikaturu Nejvyššího soudu, Ústavní soud shledal přílišný formalistický postup a prohřešek proti povinnosti soudů zjišťovat a formulovat skutečný obsah a účel právních norem. To vše přesto, že v důsledku tohoto nálezu došlo k faktickému „obnovení“ pracovního poměru, který původně skončil na základě (být neplatné) dohody účastníků dne 30.06.2007, tedy více než

devět (!) let před vydáním nálezu vedoucího ke zrušení předchozích rozhodnutí, která skončení pracovního poměru potvrdila. Tento zásah do právní jistoty smluvních stran Ústavní soud pouze odůvodnil tak, že zaměstnavatel jako právnická osoba je schopen jeho důsledky unést.

Na předmětný nálezn Ústavního soudu nicméně zareagoval Nejvyšší soud vydáním dalšího rozsudku<sup>520</sup>, v němž na svých dosavadních závěrech, které Ústavní soud označil za nesprávné, setrval. V projednávaném případě zaměstnanec žaloval na určení, že jeho pracovní poměr trvá, přičemž odkazoval na skutečnost, že zaměstnavatel nepodal žalobu podle § 39 odst. 5 zákoníku práce a tedy nezabránil nástupu účinkům právní domněnky o době neurčité. I ve světle nálezu Ústavního soudu sp. zn. II.ÚS 3323/14 bylo tedy dle zaměstnance zapotřebí na pracovní poměr nahlížet jako na pracovní poměr na dobu neurčitou. Ve svém rozsudku však Nejvyšší soud závěry Ústavního soudu za své nepřijal<sup>521</sup> a setrval na stanovisku, že na základě oznámení zaměstnance o dalším zaměstnávání sice nastává zákonná fikce, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou, avšak tato fikce se současně uplatní pouze za předpokladu, že podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou skutečně splněny nebyly. Princip je tedy stejný, jako v případě neplatnosti výpovědi, kterou je třeba považovat za platnou do té doby, než ji soud svým rozhodnutím označí za neplatnou, a to i přes její případné objektivní vady (s výjimkou excesivních vad vedoucích až ke zdánlivosti, nikoliv „pouze“ neplatnosti takové výpovědi).

Nejvyšší soud odmítá tvrzení Ústavního soudu, podle něhož by požadavek písemného oznámení zaměstnance, při současné nutnosti podat žalobu, postrádalo smysl. Rozdíl podle Nejvyššího soudu spočívá především v odlišné lhůtě pro doručení oznámení (tj. do konce skončení pracovního poměru uplynutím původní doby určité) a podání žaloby (do 2 měsíců od takového skončení pracovního poměru). Včasným oznámením zaměstnance se tak dle Nejvyššího soudu otevírá prostor pro smírné vyřešení sporu. Nejvyšší soud také argumentuje úmyslem zákonodárce, který měl reagovat na dřívější neuspokojivý stav právní nejistoty, kdy se zaměstnanci mohli domáhat určení prostřednictvím obecné určovací žaloby bez jakéhokoliv časového omezení a tedy teoreticky i několik let po ukončení výkonu práce. Nejvyšší soud tedy použitý výraz „*právní jistota*“ z důvodové zprávy vztahuje ke stanovení omezené lhůty dvou měsíců k podání žaloby a časovému omezení období případné nejistoty (stejně jako tomu je u žaloby o neplatnost výpovědi), nikoliv k tomu, že by žaloba měla být pouze způsobem k posílení právní jistoty ohledně stavu, který tak jako tak již nastal na základě právní fikce.

---

<sup>520</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.06.2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017. Proti předmětnému rozhodnutí je podána ústavní stížnost vedená pod sp. zn. III.ÚS 2923/2017, o níž ke dni uzavření rukopisu této práce dosud nebylo rozhodnuto.

<sup>521</sup> A mimo jiného dále mechanismus § 39 odst. 5 ZP označuje na rozdíl od Ústavního soudu za právní fikci, nikoliv právní domněnku.

Přijmout závěr Ústavního soudu by podle Nejvyššího soudu znamenalo nechat posouzení (ne-)splnění podmínek pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou pouze na názoru zaměstnance vyjádřeném v oznámení doručeném zaměstnavateli. V této souvislosti však Nejvyšší soud znovu upozorňuje na zásady soukromého práva *pacta sunt servanda* a *in favorem negotii*, podle kterých je zapotřebí maximálně upřednostnit vůli stran projevenou smluvně. Tyto zásady jsou přitom aplikovatelné i v pracovním právu, a to ve smyslu § 4 zákoníku práce, tedy při respektování základních zásad pracovněprávních vztahů. Závěr Ústavního soudu však podle Nejvyššího soudu právě tyto zásady popírá, a naopak se snaží svým výkladem dosáhnout situace, kdy určité jednání bude a priori považováno za neplatné, bude-li to o něm jedna ze stran tvrdit.

Pokud by se takový výklad měl s odkazem na zásady chránící zaměstnance přijmout, bylo by nutné jej stejně aplikovat také ve sporech o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 72 zákoníku práce. Mělo by tedy platit, že v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele k neplatnosti takové výpovědi postačuje, aby zaměstnanec zaměstnavateli oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Následně by byl zaměstnavatel nucen podávat žalobu o platnost této výpovědi, nikoliv zaměstnanec o její neplatnost, jako je tomu nyní.

V takovém případě by však došlo k asymetrii mezi smluvními stranami, kdy jednání zaměstnavatele by bylo považováno za neplatné již na základě pouhého oznámení ze strany zaměstnance, zatímco jednání zaměstnance by mohlo být shledáno neplatným pouze rozhodnutím soudu. Tuto nerovnováhu ve prospěch zaměstnance Nejvyšší soud odmítá, protože vedle požadavku ochrany postavení zaměstnance je jednou ze zásad pracovněprávních vztahů také výkon práv v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Jak uvádí Nejvyšší soud, „*žádná ze zásad, které se uplatňují v pracovněprávních vztazích, neospravedlňuje chápání názoru jedné ze smluvních stran pracovněprávních vztahů jako podstatnější než mínění strany druhé a aby smlouvy a jiné právní úkony (jednání) byly posuzovány a vykládány příznivěji pro zaměstnance než pro zaměstnavatele*“. Domnívá-li se tedy zaměstnanec, že předmětné ujednání je neplatné, musí být připraven jej tvrdit a prokázat před soudem, stejně jako by tomu byl nucen v jiném případě zaměstnavatel. Nejvyšší soud tedy zdůraznil, že setrvává na svém dosavadním závěru, podle něhož je sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s ustanovením § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce pouze tehdy, pokud tak bude určeno pravomocným rozhodnutím. Oznámení zaměstnance o tom, že trvá na dalším zaměstnávání, je pak pouze předpokladem pro to, aby takové rozhodnutí mohlo být vydáno.

V důsledku předmětného rozhodnutí Nejvyššího soudu se tak situace ohledně výkladu § 39 odst. 5 zákoníku práce stala pro účastníky pracovněprávních vztahů velice matoucí. Za situace, kdy by se zaměstnanec spolehl na výklad Ústavního soudu a učinil pouze písemné oznámení, aniž

by podával žalobu na určení neexistence podmínek pro sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou podle § 39 zákoníku práce, přičemž tuto žalobu by nepodal ani zaměstnavatel, by zaměstnanec byl stejně nucen soudní spor zahájit, protože zaměstnavatel by mu pravděpodobně dobrovolně práci nepřiděloval, ani mu neplatil náhradu mzdy. Použití žaloby na určení existence pracovního poměru je vyloučeno - ta by v každém případě byla zamítnuta. Zaměstnanci tedy zůstává možnost podání žaloby o zaplacení náhrady mzdy či jiné plnění z pracovněprávního vztahu. Pokud by soud prvního a druhého stupně akceptoval názor Ústavního soudu a plnění přiznal, nejpozději Nejvyšší soud by tato rozhodnutí zrušil. Proti tomuto rozhodnutí Nejvyššího soudu by pak zřejmě zaměstnanec podal ústavní stížnost, které by Ústavní soud měl vyhovět. Jedinou možností, jak lze neblahým účinkům za současné situace předejít, tak představuje podání žaloby podle § 39 odst. 5 zákoníku práce ve stanovené dvouměsíční lhůtě. Nastolení jistoty ohledně trvání pracovní smlouvy by ostatně mělo být v zájmu obou jejích smluvních stran.

Nad rámec názorového střetu s Ústavním soudem však také předmětné rozhodnutí Nejvyššího soudu přináší i další, pro praxi poměrně důležitý judikaturní závěr. Nejvyšší soud totiž neshledal za protiprávní postup, kdy nejprve došlo ke skončení pracovního poměru na dobu určitou v důsledku návratu jiného zaměstnance z neplaceného volna, přičemž tento zaměstnanec hned následující den rozvázal svůj pracovní poměr se zaměstnavatelem dohodou, čímž se předmětná pracovní pozice fakticky znovu uvolnila (avšak logicky pracovní poměr na dobu určitou se znovu neobnovil).

## **8.2. Další případy skončení pracovního poměru na základě události**

### **8.2.1. Skončení pracovního poměru cizince**

V důsledku právní události dále může dojít ke skončení pracovního poměru také v případech uvedených v § 48 odst. 3 a 4 zákoníku práce – tedy buď v souvislosti se ztrátou oprávnění cizince k výkonu práce, resp. pobytu na území České republiky, nebo z důvodu smrti zaměstnance, případně i zaměstnavatele – fyzické osoby. Cizincem je přitom třeba rozumět jakoukoliv osobu ve smyslu § 1 odst. 2 zákona o pobytu cizinců<sup>522</sup>, tedy fyzickou osobu, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie. Pro občany kteréhokoliv ze členských států Evropské unie a jejich rodinné příslušníky však nemusí být všechny případy skončení pracovního poměru cizinců relevantní, neboť tyto cizinci nepotřebují k výkonu práce

---

<sup>522</sup> Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů (v textu také jako „zákon o pobytu cizinců“ nebo „CizZ“).

na území České republiky žádné zvláštní povolení<sup>523</sup>. Totéž platí i pro cizince – občany, na které se uplatní výjimka podle § 98 zákona o zaměstnanosti<sup>524</sup>. Doba trvání jejich pracovního poměru tak není závislá na době platnosti povolení k výkonu práce na území České republiky, neboť žádné takové povolení v jejich případě neexistuje.

Obecně nicméně platí, že pro legální výkon práce na území České republiky musí cizinec disponovat platným povolením k pobytu na území České republiky, jakož i povolením k výkonu práce. Na základě § 89 odst. 1 a 2 zákona o zaměstnanosti může mít povolení k zaměstnání buď podobu integrovaného povolení k pobytu i výkonu práce na území České republiky, jímž jsou zaměstnanecké karty nebo modré karty jakožto povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci, anebo podobu povolení k zaměstnání vydaného krajskou pobočkou Úřadu práce (vedle něhož pak cizinec potřebuje ještě zvláštní povolení k pobytu)<sup>525</sup>.

Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti pak končí posledním dnem platnosti příslušného povolení cizince k výkonu práce na území České republiky v podobě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo modré karty. Povolení k výkonu práce v České republice je vždy vydáváno na dobu určitou – pro zjednodušení se následující text bude zabývat nejčastějším typem tohoto povolení, jímž je v současnosti zaměstnanecká karta<sup>526</sup>. Platnost zaměstnanecké karty může Ministerstvo vnitra cizinci na jeho žádost prodloužit, a to i opakovaně, vždy však nejdéle na dobu 2 let. Tato žádost musí být podána nejdříve 120 dnů před skončením platnosti stávající zaměstnanecké karty a nejpozději v poslední den platnosti zaměstnanecké karty<sup>527</sup>. Pokud posléze původní doba platnosti zaměstnanecké karty uplyne před rozhodnutím o takové žádosti, považuje se zaměstnanecká karta za platnou až do doby nabytí právní moci rozhodnutí o podané žádosti, a to ve vztahu k pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta původně vydána. Jestliže je následně žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty

---

<sup>523</sup> Podle § 85 ZZ se pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana České republiky.

<sup>524</sup> Jedná se o občany třetích zemí (tj. zemí mimo EU), kteří k výkonu práce nepotřebují žádné zvláštní povolení. Výjimka se vztahuje zejména na cizince s povoleným trvalým pobytem na území České republiky, rodinné příslušníky členů diplomatických misí, osob akreditovaných v oblasti sdělovacích prostředků či studentů připravujících se v České republice soustavně na budoucí povolání denním/prezenčním studiem na střední či vysoké, příp. jiné obdobné škole.

<sup>525</sup> Zaměstnanec může práci na území České republiky vykonávat i na základě karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance, avšak v těchto případech má zaměstnanec uzavřenu pracovní smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem a k českému subjektu je pouze vyslán na omezenou dobu na základě smlouvy mezi zahraničním a českým subjektem. Zánik platnosti této karty tak na trvání pracovního poměru zaměstnance nemá vliv.

<sup>526</sup> Zaměstnaneckou kartou se ve smyslu § 42g odst. 1 CizZ rozumí povolení k dlouhodobému pobytu opravňující cizince k přechodnému pobytu na území České republiky delšímu než 3 měsíce a k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána.

<sup>527</sup> § 47 odst. 1 CizZ

zamítnuta, zaniká platnost původní zaměstnanecké karty dnem následujícím po dni oznámení tohoto rozhodnutí<sup>528</sup>. K témuž dni tak podle § 48 odst. 3 písm. c) zákoníku práce dochází i ke skončení pracovního poměru cizince, který práci bez daného povolení platně vykonávat nesmí (pracovní poměr tedy logicky nezaniká u těch, kteří k výkonu práce žádné povolení nepotřebují).

K zániku pracovního poměru cizince (příp. fyzické osoby bez státní příslušnosti) dojde také dnem, kdy má skončit jeho pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu<sup>529</sup>, jakož i dnem nabytí právní moci rozsudku ukládajícího cizinci trest vyhoštění z území České republiky<sup>530</sup>.

### 8.2.2. Smrt zaměstnance

Vzhledem k tomu, že předmětem pracovní smlouvy je výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele, přičemž jedním ze základních znaků závislé práce je skutečnost, že ji zaměstnanec vykonává osobně, pracovní poměr vždy zanikne, dojde-li k úmrtí zaměstnance<sup>531</sup>, případně jeho prohlášením za mrtvého ve smyslu § 26 odst. 2 občanského zákoníku ve spojení s § 71, příp. § 72 občanského zákoníku (v takovém případě platí za den smrti den určený soudem). Pokud by následně bylo zjištěno, že dotyčný zaměstnanec žije, lze mít za to, že jeho pracovní poměr se stejně jako manželství či registrované partnerství podle § 76 odst. 2 občanského zákoníku neobnovuje<sup>532</sup>.

Smrtí zaměstnance však nezanikají jeho peněžitá práva. Mzdová práva do výše trojnásobku jeho průměrného výdělku<sup>533</sup> (bez ohledu na dobu, kdy vznikla) přechází postupně (na další osoby v pořadí tedy tato práva přechází pouze tehdy, když nepřejdou na osobu před nimi) na manžela, děti a rodiče, pokud se zaměstnancem v době jeho smrti žili ve společné domácnosti<sup>534</sup>. Pokud takových osob není, stávají se tato mzdová práva (tj. nejen pravidelná měsíční mzda, ale také například náhrada za nevyčerpanou dovolenou, nárok na dosud nevyplacený bonus nebo příplatek

---

<sup>528</sup> § 47 odst. 7 CizZ

<sup>529</sup> Případy zrušení platnosti zaměstnanecké karty stanoví § 46e, resp. § 37 CizZ. Ministerstvo vnitra v rozhodnutí, kterým zruší platnost zaměstnanecké karty, stanoví lhůtu k vycestování z území České republiky. Posledním dnem trvání pracovního poměru cizince je tak poslední této lhůty.

<sup>530</sup> Trest vyhoštění se ukládá dle § 80 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, ve výměře od jednoho roku do deseti let; za určitých okolností však může být uložen i na dobu neurčitou.

<sup>531</sup> § 48 odst. 4 ZP

<sup>532</sup> Srov. Bělina, M.; Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 290.

<sup>533</sup> Průměrný výdělek se stanovuje dle pravidel uvedených v ustanoveních § 351 - § 362 ZP.

<sup>534</sup> Viz § 328 ZP; k pojmu domácnost pak blíže viz § 347 odst. 5 ZP, podle něhož se pro účely zákoníku práce domácností rozumí společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby. Za „společnou domácnost“ pak lze v zásadě považovat jakoukoliv domácnost, která splňuje podmínky uvedené v předmětném ustanovení zákoníku práce.

za práci přesčas, za kterou původně mělo být čerpáno náhradní volno atp.<sup>535</sup>) předmětem dědictví. Účelem předmětného ustanovení je poskytnout prostředky osobám, které na zemřelého zaměstnance s velkou pravděpodobností byly plně nebo i pouze částečně odkázány svou výživou. Má-li tak zaměstnavatel informace o existenci takové osoby, popř. osob, měl by ji po smrti zaměstnance kontaktovat a vyzvat k prokázání, příp. alespoň čestnému prohlášení o splnění podmínek k přechodu peněžitých práv na dotyčnou osobu. Poté je zaměstnavatel oprávněn mzdové plnění do zákonem stanovené výše vyplatit. V případě, že by žádná taková osoba neexistovala (např. by zaměstnanec byl rozvedený a žil sám), je vhodné vyčkat pokynů notáře, který bude soudem pověřen k vyřízení pozůstalosti. Ostatní peněžité práva (tj. ta, která nesouvisí se mzdou) se pak stávají předmětem dědictví rovnou.

V souvislosti s peněžitými právy zaměstnance, která mohou být předmětem přechodu dle § 328 zákoníku práce, bylo v minulosti sporné, zda mezi tato práva náleží právo na náhradu za bolest („bolestné“) a náhradu za ztížení společenského uplatnění. Předchozí zákoník práce totiž ve svém § 260 odst. 1 výslovně stanovil, že toto právo smrtí zaměstnance zaniká. Současný zákoník práce však o přechodu těchto práv mlčí, tedy nestanoví ani, že přechází, ani, že nepřechází. Vzhledem k absenci výslovné úpravy zániku těchto práv, případně přechodu těchto práv na oprávněné osoby mimo rámec dědického řízení, pak Nejvyšší soud dovodil, že se tato práva zaměstnance v plné rozsahu stávají předmětem dědického řízení<sup>536</sup>.

K ochraně osob odkázaných na zemřelého zaměstnance výživou pak slouží rovněž ustanovení § 328 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož naopak většina peněžitých práv zaměstnavatele vůči zaměstnanci smrtí zaměstnance zaniká, a to s výjimkou práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodu i výše, případně práv na náhradu škody způsobené úmyslně. Nemůže tak dojít k situaci, kdy by si zaměstnavatel s úmyslem vyhnout se vyplacení peněžitého plnění, na které zaměstnanci vznikl za jeho života u zaměstnavatele nárok a které nebylo do jeho smrti vyplaceno, například vymyslel fiktivní pohledávku za zaměstnancem na náhradu nedbalostně způsobené škody. Tuto by se případně následně mohl pokusit jednostranně započíst proti původní pohledávce zaměstnance podle § 1982 občanského zákoníku, a tím zkrátit<sup>537</sup> nárok oprávněné osoby, na kterou

---

<sup>535</sup> Nejedná se však na jiná plnění nemzdového charakteru, např. cestovní a jiné náhrady ani odstupné či jiná plnění, jejichž poskytnutí není přímo navázáno na výkon práce.

<sup>536</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 07.04.2010, sp. zn. 21 Cdo 936/2010 (uveřejněný pod č. 152/2011 Sb. rozh. obč.).

<sup>537</sup> S ohledem na § 1982 odst. 2 OZ nastávají účinky započtení v podobě zrušení pohledávek v rozsahu, v jakém se vzájemně kryjí, k okamžiku, kdy se obě pohledávky staly způsobilými k započtení. Ke dni případného přechodu by tak nemusela již žádná peněžité práva existovat, s výjimkou mzdy za poslední měsíc trvání pracovního poměru, jejíž splatnost by nastala až po smrti zaměstnance.

jinak peněžité práva měla přejít. Je totiž zřejmé, že obrana proti takové fiktivní pohledávce by po smrti zaměstnance byla více než obtížná, a to zejména s ohledem na důkazní nouzi osoby, na kterou by jinak peněžité práva zaměstnance přešla (případně dědiců, pokud by takové osoby či osob nebylo). V úvahu by nicméně přicházelo zpochybnění způsobilosti tvrzené pohledávky zaměstnavatele k započtení jako pohledávky neurčité ve smyslu § 1987 odst. 2 občanského zákoníku.

### 8.2.3. Smrt zaměstnavatele

Ke skončení pracovního poměru v zásadě dojde také v důsledku smrti zaměstnavatele, jímž byla fyzická osoba. I v případě smrti zaměstnavatele je nutno vyjít z ustanovení § 26 odst. 2 občanského zákoníku ve spojení s § 71, příp. § 72 občanského zákoníku o prohlášení za mrtvého a data smrti určeného soudem. Ustanovení § 342 odst. 1 zákoníku práce nicméně současně stanoví, že toto pravidlo o zániku pracovního poměru smrtí zaměstnavatele neplatí „*při pokračování v živnosti*“. Okruh osob, které mohou v živnosti pokračovat a zabránit tak skončení pracovního poměru, je uveden v § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona. Umožňuje-li to povaha podnikatelské činnosti zemřelého zaměstnavatele, může přicházet v úvahu též pokračování v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách<sup>538</sup>. Pokud žádná z oprávněných osob v živnosti pokračovat nehodlá, pracovní poměr skončí uplynutím lhůty 3 měsíců od smrti zaměstnavatele. I pokud by oprávněné osoby neprodleně po smrti zaměstnavatele pokračovat v živnosti odmítly, pracovní poměr ani tak neskončí dříve než uplynutím předemtné tříměsíční lhůty<sup>539</sup>.

Předemtné ustanovení však v praxi přináší řadu komplikací, a to mimo jiné z toho důvodu, že výjimka, kdy v důsledku smrti zaměstnavatele pracovní poměr nezanikne, se vztahuje pouze na pokračování v živnosti, resp. pokračování v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách. U zaměstnanců ostatních zaměstnavatelů (např. osob provozujících svobodné povolání ve smyslu § 3 živnostenského zákona) pracovní poměr zaniká vždy, a to i kdyby bezprostředně po smrti zaměstnavatele došlo k převzetí jeho činnosti a úkolů ve smyslu § 338 an. zákoníku práce jiným subjektem. Současně není jasné, co se s pracovním poměrem děje po dobu, kdy plyne předemtná tříměsíční lhůta – zaměstnanec je teoreticky povinen plnit své pracovní úkoly, přestože minimálně po určitou dobu nemůže vědět, pro koho a na základě čích pokynů má práci konat a kdo bude povinen mu za takto vykonanou práci platit odměnu.

---

<sup>538</sup> Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>539</sup> Štefko, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 208.



Zaměstnanec zároveň nemá možnost pracovní poměr ukončit jinak, než běžnou výpovědí s minimálně dvouměsíční výpovědní dobou. Po skončení pracovního poměru pro smrt zaměstnavatele navíc zaměstnanci nevzniká nárok na žádné odstupné, přestože se na základě toho zaměstnanec může ocitnout bez svého zavinění bez příjmu, a to na rozdíl od skončení pracovního poměru v důsledku výpovědi podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce navíc okamžitě. Zákoník práce v tomto směru pouze stanoví, že potvrzení o zaměstnání po smrti zaměstnavatele zaměstnanci vystaví krajská pobočka Úřadu práce, místně příslušná dle místa činnosti zaměstnavatele<sup>540</sup>. I zde se nabízí otázka, zda tím měl zákonodárce na mysli místo sídla zaměstnavatele, nebo naopak místo, kde zaměstnanec pro zaměstnavatele práci vykonával – např. regionální pobočka či oddělená provozovna. Jak již bylo uvedeno v kapitole 6.4., termín „příslušnost podle místa činnosti zaměstnavatele“ se v zákoníku práce objevuje též v souvislosti s hromadným propouštěním, u něhož je jeho výklad rovněž nejasný. S ohledem na zvláštní zákonnou ochranu zaměstnance by nicméně bylo vhodné, aby měl zaměstnanec (již tak v obtížné situaci po ztrátě zaměstnání bez svého zavinění) možnost obrátit se na tu krajskou pobočku Úřadu práce, která je jeho místu výkonu práce nejbližší.

V důsledku zániku zaměstnavatele – právnické osoby pracovní poměr sám o sobě nezaniká. Ve většině případů zániku právnické osoby dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli ve smyslu § 338 an. zákoníku práce, jako osobě, na niž jsou převáděny činnosti nebo úkoly původního zaměstnavatele. Ve specifickém postavení se nicméně ocitne zaměstnanec právnické osoby, která zanikla v důsledku likvidace, aniž by došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a aniž by současně byly za existence právnické osoby pracovněprávní vztahy formálně ukončeny. Bez ohledu na to, že taková situace by správně nastat neměla, neboť veřejný (nejčastěji obchodní) rejstřík by neměl výmaz<sup>541</sup> takové právnické osoby provést, nelze vznik takového stavu vyloučit. Uvedenou situaci však zákoník práce ve svém taxativním výčtu skončení pracovního poměru v § 48 neobsahuje. Na druhou stranu ale v důsledku zániku zaměstnavatele dochází k nemožnosti realizovat obsah pracovního poměru – zaměstnanci nemůže nikdo přidělovat práci a logicky mu tedy za ni platit ani mzdu a není možné realizovat ani žádná jiná práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu. Jediným řešením tak je výkladem na základě použití analogie k § 48 odst. 4 zákoníku práce dovodit, že také v tomto případě pracovní poměr v důsledku zániku zaměstnavatele – právnické osoby rovněž skončí<sup>542</sup>.

---

<sup>540</sup> § 342 odst. 2 ZP

<sup>541</sup> Podle § 185 OZ zaniká právnická osoba dnem výmazu z veřejného rejstříku.

<sup>542</sup> Bělina, M.; Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 287.

#### 8.2.4. Fikce rozvázání pracovního poměru dohodou

Nezávisle na vůli stran pracovní poměr zaniká také na základě fikce dle § 69 odst. 3 a § 70 odst. 2 zákoníku práce, tedy v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru<sup>543</sup>. Jestliže tak jeden z účastníků pracovní poměr rozváže neplatně, avšak druhý účastník neoznámí, že trvá na dalším zaměstnávání, načež je následně rozvazovací jednání skutečně shledáno soudem neplatným, bude platit, že pracovní poměr skončil dohodou ke dni, k němuž měl skončit na základě neplatného jednání (ledaže se účastníci pracovního poměru písemně dohodnou na jiném dnu skončení). Pokud by se jednalo o neplatné zrušení pracovního poměru okamžitě nebo ve zkušební době zaměstnavatelem, bude navíc zaměstnanci příslušet právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby<sup>544</sup>. V případě neplatného zrušení ze strany zaměstnance však zaměstnavatel nárok na náhradu škody nemá<sup>545</sup>.

#### 8.2.5. Skončení pracovního poměru v důsledku manželství (příp. registrovaného partnerství) mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem

Podle § 318 zákoníku práce nemůže základní pracovněprávní vztah existovat mezi manžely nebo registrovanými partnery. Navzdory zpochybnitelnému přínosu tohoto ustanovení a jeho souladu s mezinárodními úmluvami, kterými je Česká republika vázána<sup>546</sup>, tak za současné právní úpravy platí, že ke skončení pracovního poměru dojde ex lege také v důsledku vzniku manželství, popř. registrovaného partnerství (dále společně jen „manželství“) mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem – fyzickou osobou<sup>547</sup>. Na základě § 318 zákoníku práce by ke skončení pracovního poměru mohlo dojít také za situace, kdy by manželství dotyčných osob již existovalo, ale během jeho trvání by došlo k přechodu práv a povinností z pracovního poměru zaměstnance ve smyslu § 338 an. zákoníku práce od jeho původního zaměstnavatele na nového zaměstnavatele, jímž by ovšem byl/-a manžel/-ka zaměstnance. Vzhledem k tomu, že mezi manžely nemůže být uzavřen pracovněprávní vztah, je nutné i v takovém případě dovodit, že k okamžiku účinnosti přechodu práv a povinností z pracovního poměru na druhého z manželů – zaměstnavatele, dochází současně ke skončení daného pracovního poměru<sup>548</sup>.

<sup>543</sup> Srov. Pichrt, J. aj. *Zákoník práce: Praktický komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 13.07.2018]. ASPI ID: KO262\_p12006CZ. Dostupné v Systému ASPI. § 48; nebo Bělina, M.; Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 287.

<sup>544</sup> § 69 odst. 3 písm. b) ZP

<sup>545</sup> § 70 odst. 3 ZP

<sup>546</sup> Srov. též Eichlerová, S. K zákazu zaměstnávání mezi manžely (a též mezi registrovanými partnery). *Právní rozhledy*. 2018, č. 12, s. 433 – 438.

<sup>547</sup> Bělina, M.; Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1252.

<sup>548</sup> Eichlerová, S. K zákazu zaměstnávání mezi manžely (a též mezi registrovanými partnery). *Právní rozhledy*. 2018, č. 12, s. 435.

Pracovní poměr tak skončí bez ohledu na vůli dotčeného zaměstnance, a to aniž by mu byla poskytnutá jakákoliv ochrana před nezaviněnou ztrátou zaměstnání či kompenzace důsledků této sociální události. Zákonodárce tak zřejmě vycházel z toho, že existence manželství a případné výhody z něj plynoucí tyto negativní důsledky převáží. Zejména v případě skončení pracovního poměru v důsledku přechodu práv a povinností z něj nicméně nelze vyloučit situaci, kdy předmětné manželství může být blízko svému zániku a kdy vzájemná vyživovací povinnost mezi manželi již v té době není reálně plněna. Pracovní poměr zaměstnance však skončí, i kdyby manželství mělo být pravomocně rozvedeno den po účinnosti přechodu práv a povinností a tedy skončení pracovního poměru. Zákoník práce tak zaměstnance staví do situace, kdy vedle samotného rozvodu a s tím spojené psychické zátěže, jakož i velmi časté nutnosti řešení své bytové situace, musí navíc čelit ještě zcela nezaviněné ztrátě svého zaměstnání (a to navíc bez výpovědní doby, během níž by zaměstnanec měl stále zajištěn příjem od zaměstnavatele a kterou by mohl využít k vyhledání nového zaměstnání). Ani jednu ze skutečností, tj. přechod práv a povinností k zaměstnavateli – manželovi při naplnění podmínek uvedených v § 338 zákoníku práce, ani skončení pracovního poměru v důsledku § 318 zákoníku práce, přitom nelze smluvně vyloučit, neboť obě nastávají automaticky ex lege.

Přestože v praxi jistě k uplatnění předmětného ustanovení zákoníku práce a vzniku výše uvedených problémů nedochází v masovém měřítku, tato skutečnost by neměla být pro zákonodárce důvodem k ponechání nevyhovující a vůči určité skupině osob nespravedlivé právní úpravě bez nápravy. Řešení by mohlo představovat například zakotvení nároku dotčeného zaměstnance na odstupné, případně alespoň náhrady mzdy za dobu odpovídající délce výpovědní doby.

## Závěr

Existuje pouze úzká skupina lidí bez jakékoli zkušenosti se skončením pracovního poměru, ať už k němu došlo jakýmkoliv způsobem. Ve většině případů představuje skončení pracovního poměru standardní a nekomplikovanou událost, která proběhne bez větších sporů a pochybností, ať už u jedné či druhé strany pracovní smlouvy. Nikoli ojediněle se však vyskytují situace, kdy jedna ze stran platnost nebo dokonce existenci skončení pracovního poměru rozporuje, případně je překvapena důsledky, které z konkrétního případu skončení pracovního poměru vyvstanou. Obvykle tyto situace vyplývají z neznalosti, a to jednak platných právních předpisů, avšak také souvislostí mezi jednotlivými normami. I pokud strany postupují na první pohled v souladu s právními předpisy (včetně všech často snadno opomenutelných drobných změn, k nimž v právním řádu kontinuálně dochází), může mít vliv na posouzení jejich jednání též výklad zastávaný judikaturou. Z tohoto důvodu není možné spolehnout se na zažitě postupy, automatické mechanismy nebo snad dokonce „zkratky“, které si personální praxe osvojila. Na druhou stranu se však vítané osvojení nové právní úpravy postupně začíná objevovat již i ve vztahu k současnému občanskému zákoníku. Zatímco při zahájení výzkumu pro tvorbu této práce bylo běžné označovat zákon č. 89/2012 Sb. jako „*nový občanský zákoník*“ či „*NOZ*“, v současnosti již laická i veřejná odbornost účinnost tohoto právního předpisu akceptovala, v důsledku čehož se jednoduše stal platným „*občanským zákoníkem*“, stejně jako je již více než deset let vnímán zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

K porozumění právní úpravě skončení pracovního poměru je samozřejmě zapotřebí pochopení právní úpravy obsažené v zákoníku práce. Tuto právní úpravu je však posléze nutné vnímat v kontextu občanského práva jako obecného práva soukromého, které však v řadě případů zase ustupuje zvláštní pracovněprávní úpravě. Nelze opomenout ani veřejnoprávní předpisy, které do oblasti pracovního práva zasahují, které mohou mít na skončení pracovního poměru a jeho platnost vliv a bez jejichž použití nelze dospět ke správnému výsledku. Například k rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu sjednané práce není možné úspěšně přistoupit bez aplikace zvláštních právních předpisů na úseku pracovnělékařských služeb a posudkové péče, to vše navíc v kontextu judikatury jak Nejvyššího, tak Ústavního soudu, pokud se týká závaznosti posudků a jejich náležitostí. Vzhledem k častým změnám příslušných právních předpisů je navíc vždy nutné znovu posuzovat, zda a do jaké míry jsou judikатурní závěry použitelné i po nabytí účinnosti nové právní úpravy.

Ne vždy však nutně musí k výkladovým posunům ani vzniku judikатурních výkladových vodítek dojít. Tak se oproti původnímu očekávání během let, kdy vznikala tato práce, prozatím příliš nerozvinula judikatura k výpovědnímu důvodu podle § 52 písm. h) zákoníku práce, tj. výpovědi pro porušení tzv. jiné povinnosti zaměstnancem zvlášť hrubým způsobem, a to přestože se předmětné ustanovení, účinné od počátku roku 2012, stalo předmětem (neúspěšného) návrhu skupiny poslanců na jeho zrušení u Ústavního soudu. Absence významnějších soudních rozhodnutí tak svědčí o tom, že praxe prozatím stále tápe, co lze v tomto případě považovat za zvlášť hrubé porušení povinnosti zaměstnance, a s častějším uplatněním tohoto výpovědního důvodu prozatím vyčkává. V disertačních závěrech se dále s výjimkou novely zákoníku práce provedené v souvislosti s účinností občanského zákoníku nijak významně nepromítly žádné jeho další novely, neboť původně projednávaná „velká“ novela, která měla mimo jiné zjednodušit podmínky pro doručování rozvazovacích jednání zaměstnanci, nestihla být projednána Poslaneckou sněmovnou během volebního období 2013-2017, a její osud lze s ohledem na současnou politickou situaci jen stěží předvídat.

Je evidentní, že skončení pracovního poměru, a obzvláště jeho rozvázání, je nutné v kontextu dnešní právní úpravy vnímat odlišně, než tomu bylo v minulosti. Subsidiární použití občanského zákoníku, jakož i změny zákoníku práce provedené v souvislosti s jeho účinností, staví určité aspekty skončení pracovního poměru do odlišného světla. Jedná se především o uplatnění zdánlivosti u některých rozvazovacích jednání, na které se posléze neuplatní zažitý postup soudní obrany prostřednictvím žaloby podle § 72 zákoníku práce. Již tedy neplatí, že při zmeškání lhůty k podání této žaloby zůstane předmětné „jednání“ nezpochybnitelným. Navíc i běh této lhůty je podstatně ovlivněn občanským zákoníkem, takže navíc mohou vzniknout spory ohledně jejího trvání. V minulosti přitom právní úprava prodloužení této lhůty v zásadě neumožňovala, neboť Nejvyšší soud odmítl použití právní úpravy běhu promlčecích lhůt na lhůty prekluzivní. Na druhou stranu v současnosti přichází v úvahu aplikace některé ze zásad poctivého právního styku a odmítnutí ochrany zjevnému zneužití práva, na nichž je vedle dalších zásad postaven občanský zákoník a které je nutné aplikovat i v pracovněprávních vztazích.

K posunu však v posledních letech došlo při prokazování tvrzených skutečností v průběhu soudního řízení o neplatnost rozvazovacího jednání, a to nejprve v důsledku judikatury Ústavního soudu, a posléze i právní úpravy občanského zákoníku. Zejména zaměstnancům se tak značně rozšířil okruh důkazů, jejichž provedení mohou v soudním řízení navrhnout a jejichž využití navíc značně usnadnil rozvoj technologií umožňujících pořízení zvukového či obrazového záznamu. Zaměstnanci tak obecně není zapovězeno navrhnout provedení důkazu skrytě pořízeným záznamem, neboť je akceptováno, že s ohledem na své často slabší postavení je z hlediska

důkazních prostředků obvykle oproti zaměstnavateli v nevýhodě. Vzhledem k nynější občanskoprávní úpravě v oblasti ochrany osobnosti však k těmto mohou za určitých okolností přistoupit i další účastníci soudního řízení.

V některých případech však je v současnosti judikatura názorově nesouladná – příkladem může být názorová neshoda mezi Ústavním a Nejvyšším soudem ohledně uplatnění zákonné fikce existence pracovního poměru na dobu neurčitou při nedodržení podmínek pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Ani za dobu tvorby této práce přitom k vyřešení tohoto názorového konfliktu nedošlo. Dotčené strany se tak, pokud nepostupují s dostatečnou opatrností, stávají součástí justičních rozepří v tom smyslu, že pokud jim dá za pravdu Ústavní soud, Nejvyšší soud se postaví proti, a naopak. V tomto směru tedy judikatura vyšších soudů k právní jistotě a zvýšení právního vědomí veřejnosti rozhodně nepřispívá.

Judikatura vydaná ve vztahu k právní úpravě před rokem 2014 pak dále musí být kriticky posuzována z hlediska její použitelnosti na současné právní vztahy a mj. výkladová pravidla a obecné zásady obsažené v občanském zákoníku. Občas navíc dokáže soudní moc uživatele právní úpravy překvapit i u do té doby v zásadě nesporných záležitostí. To se týká například nečekaného závěru Nejvyššího soudu o tom, že vymezení vedoucích pracovních míst v § 73 odst. 3 zákoníku práce není ustanovením kogentním a jako vedoucí pracovní místo lze proto označit pracovní místo jakéhokoliv vedoucího zaměstnance splňujícího kritéria § 11 zákoníku práce, nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu, podle něhož jmenováním zaměstnance do funkce jednatele společnosti zaměstnavatele i bez výslovného právního jednání došlo ke sjednání dohody o rozvázání pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ke dni jmenování tohoto zaměstnance do funkce statutárního orgánu.

Jak plyne z celé této práce, skončení pracovního poměru není jednoduchou záležitostí, byť by se tak na první pohled mohlo jevit. Je tedy pochopitelné, že běžným uživatelům zákoníku práce mohou unikat nezbytné souvislosti vedoucí k chybám při posuzování jednotlivých případů skončení pracovního poměru. Přestože disertační práce představuje práci vědeckou, snahou této práce bylo zanalyzovat vedle výzkumných závěrů též jejich promítnutí v praxi. Pokud se tedy touto disertační prací podařilo uceleně poskytnout i méně odborné části veřejnosti objasnění jednotlivých, i drobných souvislostí mezi jednotlivými aspekty pracovního poměru, a to navíc ve světle právní úpravy aktuálního občanského zákoníku a nově vzniklé judikatury, byl její cíl naplněn.

## Seznam zkratek

<b>AKV</b>	Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů (více viz <a href="http://www.akvpracpravo.cz/">http://www.akvpracpravo.cz/</a> )
<b>BGB</b>	Bürgerliches Gesetzbuch (německý občanský zákoník)
<b>CizZ</b>	zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů (v textu také jako „ <i>zákon o pobytu cizinců</i> “)
<b>Listina</b>	Listina základních práv a svobod vyhlášená usnesením č. 2/1993 Sb. předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
<b>Novela 2012</b>	zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
<b>OSŘ</b>	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (v textu také jako „ <i>občanský soudní řád</i> “)
<b>OZ</b>	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (v textu také jako „ <i>občanský zákoník</i> “ nebo „ <i>nový občanský zákoník</i> “)
<b>Ústava</b>	ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
<b>ZIP</b>	zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (v textu také jako „ <i>zákon o inspekci práce</i> “)
<b>ZNemPoj</b>	zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (v textu také jako „ <i>zákon o nemocenském pojištění</i> “)
<b>ZP</b>	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (v textu také jako „ <i>zákoník práce</i> “)
<b>ZSocPoj</b>	zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (v textu také jako „ <i>zákon o pojistném na sociální zabezpečení</i> “)
<b>ZSZS</b>	zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (v textu také jako „ <i>zákon o specifických zdravotních službách</i> “)

- ZZ** zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (v textu také jako „*zákon o zaměstnanosti*“)
- ZZdravPoj** zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů (v textu také jako „*zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění*“)



## Seznam použitých zdrojů

### 1. Seznam použitých monografií a částí monografií

BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

BUKOVJAN, Petr (ed.). *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivních vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-825-3.

DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-886-4.

HOCHMAN, Josef. *Pracovní právo v soudní praxi*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 1994. ISBN 80-7049-091-8.

HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo a nový občanský zákoník – Pracovní právo 2013, Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2013. Dostupné také z <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/PracovniPravo2013.pdf>. ISBN 978-80-210-6718-9.

HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník V. Závazkové právo. Obecná část (§ 1721 – 2054). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-535-0.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-9037-860-4.

HŮRKA, Petr; BEZOUŠKA, Petr; ELIÁŠ, Karel; ROUČKOVÁ, Dana; SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 4. vydání. Praha: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-132.

KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovníprávní vztahy a rekonstrukce*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-038-3.

LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1 – 654)*. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-529-9.

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovníprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-507-4.

PICHRT, Jan; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovníprávní*. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4.

PICHRT, Jan aj. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-609-0.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Pracovní právo – zvláštní část práva soukromého*. In: *Pocta Aleně Winterové k 80. narozeninám*. Praha: Všehrad, 2018, s. 438-447. ISBN: 978-80-85305-53-1.

ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva. Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovníprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-8728-424-7.

TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnílékařské služby*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. ISBN 978-80-7552-955-8.

VYSOKAJOVÁ, Margerita; KAHLE, Bohuslav; RANDLOVÁ, Nataša; HŮRKA, Petr; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce: Komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7.

ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7201-918-2.

## 2. Seznam použitých článků – tištěná periodika

ADAMOVÁ, M. Aplikace nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*. 2015, č. 7-8, s. 15-21.

BARTÍK, Václav; JANEČKOVÁ, Eva. Možnost využití záznamu z kamerového systému jako důkazu při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. *Práce a mzda*. 2014, č. 4, s. 40-43.

BĚLINA, Miroslav. Změnilo se pracovní právo s novým občanským zákoníkem? *Právní rozhledy*. 2015, č. 2, s. 52-56.

BĚLINA, Miroslav; MORÁVEK, Jakub. (Ne)potřebná novela zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2015, č. 13-14, s. 487-492.

BEZOUŠKA, Petr. Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo. *Právní rozhledy*. 2014, č. 1, s. 1-6.

BUKOVJAN, Petr. Znovu ke zkušební době. *Práce a mzda*. 2009, č. 12, s. 17 an.

BUKOVJAN, Petr. Porušení „pracovní kázně“ v souvislostech. *Práce a mzda*. 2011, č. 8, s. 14-19.

BUKOVJAN, Petr. Porušení „pracovní kázně“ v souvislostech - závěr. *Práce a mzda*. 2011, č. 9, s. 11-15.

DRÁPAL, Ljubomír. Platí zásada „na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné“ v pracovněprávních vztazích? *Právní rozhledy*. 2017, č. 3, s. 93-98.

EICHLEROVÁ, Simona. K zákazu zaměstnávání mezi manžely (a též mezi registrovanými partnery). *Právní rozhledy*. 2018, č. 12, s. 433-438.

ELIÁŠ, Karel. Proč potřebujeme nový občanský zákoník? *Právní rádce*. 2012, č. 11, s. 22- 25.

ERÉNYI, Tereza; LIŠKUTÍN, Tomáš. Nároky zaměstnance při rozvazování pracovního poměru v roce 2013. *Personální a sociálněprávní kartotéka*. 2013, č. 3, s. 2-6.

FETTER, Richard W. Prodloužení výpovědní doby při hromadném propouštění. *Právní rádce*. 2010, č. 12. Dostupné také z <https://pravnicaradce.ihned.cz/c1-48644720-prodlouzeni-vypovedni-doby-pri-hromadnem-propousteni> [on-line] [cit. 10.06.2018].

HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*. 2014, č. 7, s. 233-240.

HUSSEINI, Faisal. Komentář k nálezu ÚS z 19.12.2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14. *Soudní rozhledy*. 2015, č. 2, s. 51–54.

CHLÁDKOVÁ, Alena. Zkušební doba postaru a ponovu. *Práce a mzda*. 2011, č. 11, s. 17-19.

JAKUBKA, Jaroslav. Skončení zaměstnání – racionálně a bez emocí (pokračování). *Práce a mzda*. 2010, č. 10, s. 26-33.

JANŠOVÁ, Marie; FUKA, Jindřich. Nové pojetí neplatnosti mění pracovní právo. *Právní rádce*. 2014, č. 5, s. 54-57.

MORÁVEK, Jakub. K nabídkové povinnosti ve smyslu § 73 odst. 6, resp. § 73a odst. 2 ZPr. *Právní rozhledy*. 2013, č. 9, s. 324–333.

MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci. *Právní rozhledy*. 2014, č. 9, s. 305-310.

MORÁVEK, Jakub. K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru. *Právní rozhledy*. 2014, č. 18, s. 620-624.

NONNEMANN, František. Sledování aktivity zaměstnance na internetu a Evropský soud pro lidská práva. *Soukromé právo*. 2017, č. 11, s. 27-32.

OTEVŘEL, Petr. Nakládání s daty zaměstnavatele a okamžité ukončení pracovního poměru. *Právní rádce*. 2015, č. 4, s. 46-49.

OTEVŘEL, Petr. Pracovněprávní vztahy a sociální sítě. *Právní rádce*. 2015, č. 10, s. 54-57.

PETRŽELA, Karel; TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnavatel a zaměstnanec: Kam až sahá vztah loajality a důvěry? *Právní rozhledy*. 2012, č. 12, s. 62-63.

PICHRT, Jan. K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2014, č. 7, s. 254-258.

PODRAZIL, Petr. Povinnost loajality zaměstnance aneb koho chleba jíš, toho píseň zpívej. *Právní rozhledy*. 2016, č. 8, s. 273-278.

RANDLOVÁ, Nataša; CHLADA, Ondřej. Přijetí daru od obchodního partnera zaměstnavatele jako zvlášť hrubé porušení pracovní kázně zaměstnancem. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 2010, č. 6, s. 29-30.

RANDLOVÁ, Nataša; PEŠKAR, Michal. Jaká kritika nejenom zaměstnavatele je (ne)oprávněná? *Práce a mzda*. 2016, č. 5, s. 23-27.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru. *Bulletin advokacie*. 2016, č. 5, s. 22-26.

ŠTEFKO, Martin. Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku. *Právní rozhledy*. 2018, č. 15-16, s. 545-550.

ŠUBRT, Bořivoj. Co přináší novela zákoníku práce od 1. 1. 2014. *Práce a mzda*. 2013, č. 12, s. 15-20.

ŠUBRT, Bořivoj. Významné změny v oblasti pracovnělékařských služeb – II. část. *Práce a mzda*. 2017, č. 10, s. 8-13.

TOMŠEJ, Jakub; KRATOCHVÍLOVÁ, Pavla. Studie: Soukromí zaměstnance versus majetkové zájmy zaměstnavatele. *Právní rádce*. 2012, č. 10, s. 46–49.

TOMŠEJ, Jakub. Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů zaměstnance. *Acta Universitatis Carolinae – Iuridica*. 2016, č. 4, s. 83-92. Dostupné také z <https://www.prf.cuni.cz/dokumenty-download/1404055130/>.

ŽILOVÁ, Denisa. Doručování výpovědi komplikují rozpory v podmínkách. *Právní rádce*. 2014, č. 5, s. 58-60.

### 3. Seznam použitých článků – elektronické zdroje

BIDZINSKI, Zbyněk. *Opravdu nešlo o přepjatý formalismus?* [on-line]. Dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/opravdu-neslo-o-prepjaty-formalismus-106965.html> [cit. 16.09.2018].

FETTER, Richard W. *Odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem a limity zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance* [on-line]. Dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/odvolani-okamziteho-zruseni-pracovniho-pomeru-zamestnavatelem-a-limity-zvlastni-zakonne-ochrany-postaveni-zamestnance-106791.html> [cit. 16.09.2018].

CHLADA, Ondřej; NEUVIRT, Tomáš. *Sporné otázky kolem odstupného* [on-line]. Dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/sporne-otazky-kolem-odstupneho-87497.html> [cit. 03.04.2019].

KOLARCZYKOVÁ, Eva. *Posuzování (ne)platnosti výpovědi dané odborovému funkcionáři* [on-line]. Dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/posuzovani-neplatnosti-vypovedi-dane-odborovemu-funkcionari-98945.html> [cit. 17.08.2018].

MALIŠ, Daniel. *Kogentnost právních norem dle nového občanského zákoníku* [on-line]. Dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/kogentnost-pravnich-norem-dle-noveho-obcanskeho-zakoniku-93262.html> [cit. 01.12.2018].

#### **4. Seznam použitých právních předpisů**

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Listina základních práv a svobod vyhlášená usnesením č. 2/1993 Sb. předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění platném do 31.12.2013

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění platném do 31.12.2006

Zákona č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva

Zákon č. 460/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony

Zákon č. 65/2017 Sb., o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 202/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Zákon č. 32/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

## **5. Seznam použité judikatury**

Nález Ústavního soudu ze dne 17.10.2017, sp. zn. I.ÚS 1653/17

Nález Ústavního soudu ze dne 23.05.2017, sp. zn. Pl.ÚS 10/12

Usnesení Ústavního soudu ze dne 10.05.2017, sp. zn. III.ÚS 912/17

Nález Ústavního soudu ze dne 10.02.2017, sp. zn. II.ÚS 3350/15

Nález Ústavního soudu ze dne 31.08.2016, sp. zn. III.ÚS 2703/15

Nález Ústavního soudu ze dne 19.01.2016, sp. zn. II.ÚS 3042/14

Nález Ústavního soudu ze dne 08.12.2015, sp. zn. II.ÚS 3323/2014

Usnesení Ústavního soudu ze dne 19.11.2015, sp. zn. IV.ÚS 3063/15

Nález Ústavního soudu ze dne 04.11.2015, sp. zn. IV.ÚS 2449/15

Nález Ústavního soudu ze dne 08.10.2015, sp. zn. III.ÚS 880/15

Nález Ústavního soudu ze dne 16.06.2015, sp. zn. II.ÚS 3399/14

Nález Ústavního soudu ze dne 09.12.2014, sp. zn. II.ÚS 1774/14

Nález Ústavního soudu ze dne 13.12.2012, sp. zn. III.ÚS 298/12

Nález Ústavního soudu ze dne 12.05.2011, sp. zn. III.ÚS 3616/10

Usnesení Ústavního soudu ze dne 18.03.2010, sp. zn. II.ÚS 199/10

Usnesení Ústavního soudu ze dne 08.02.2010, sp. zn. IV.ÚS 2425/09

Nález Ústavního soudu ze dne 30.04.2009, sp. zn. II.ÚS 1609/08

Nález Ústavního soudu ze dne 23.09.2008, sp. zn. Pl.ÚS 11/08

Nález Ústavního soudu ze dne 12.03.2008, sp. zn. Pl.ÚS 83/06  
(publikovaný dne 14.04.2008 pod č. 116/2008 Sb.)

Usnesení Ústavního soudu ze dne 21.04.2004, sp. zn. IV.ÚS 367/03

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27.11.2018, sp. zn. 21 Cdo 2576/2018  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.09.2018, sp. zn. 21 Cdo 3795/2017  
Unesení Nejvyššího soudu ze dne 12.09.2018, sp. zn. 27 Cdo 4479/2017  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.08.2018, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.08.2018, sp. zn. 21 Cdo 3606/2017  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.08.2018, sp. zn. 21 Cdo 1267/2018  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 07.08.2018, sp. zn. 21 Cdo 3004/2017  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.07.2018, sp. zn. 21 Cdo 2036/2017  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.06.2018, sp. zn. 21 Cdo 343/2018  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.04.2018, sp. zn. 21 Cdo 4279/2017  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.03.2018, sp. zn. 21 Cdo 4930/2016  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.02.2018, sp. zn. 21 Cdo 4578/2017  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.01.2018, sp. zn. 21 Cdo 5825/2016  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.01.2018, sp. zn. 21 Cdo 4964/2016  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.12.2017, sp. zn. 21 Cdo 4568/2017  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.12.2017, sp. zn. 21 Cdo 3346/2017  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.11.2017, sp. zn. 21 Cdo 4683/2017  
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2017, sp. zn. 21 Cdo 5179/2016  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31.10.2017, sp. zn. 21 Cdo 5285/2016  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 09.10.2017, sp. zn. 21 Cdo 2287/2017  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.09.2017, sp. zn. 21 Cdo 4556/2016  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06.09.2017, sp. zn. 21 Cdo 1619/2017  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.08.2017, sp. zn. 21 Cdo 5097/2016  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.06.2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.04.2017, sp. zn. 21 Cdo 5281/2016  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.04.2017, sp. zn. 21 Cdo 5836/2016  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 03.04.2017, sp. zn. 21 Cdo 1755/2016.  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.03.2017, sp. zn. 21 Cdo 4485/2016  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.03.2017, sp. zn. 21 Cdo 1043/2016  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06.03.2017, sp. zn. 21 Cdo 398/2016  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.02.2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.01.2017, sp. zn. 21 Cdo 3034/2016  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.01.2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2017  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.12.2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015  
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 03.11.2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.08.2016, sp. zn. 21 Cdo 1673/2015  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.07.2016, sp. zn. 21 Cdo 968/2015  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.07.2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.07.2016, sp. zn. 21 Cdo 3712/2015  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.07.2016, sp. zn. 21 Cdo 4585/2016  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.06.2016, sp. zn. 21 Cdo 2305/2015  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 05.05.2016, sp. zn. 21 Cdo 2376/2015  
(uveřejněný pod č. 77/2017 Sb. rozh. obč.)  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 04.05.2016, sp. zn. 21 Cdo 2569/2015  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.04.2016, sp. zn. 21 Cdo 3839/2015  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.03.2016, sp. zn. 21 Cdo 2457/2015  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.02.2016, sp. zn. 21 Cdo 5088/2015  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.01.2016, sp. zn. 21 Cdo 476/2015  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.12.2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015  
(uveřejněný pod č. 118/2016 Sb. rozh. obč.)  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13.11.2015, sp. zn. 02.09.2015  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.10.2015, sp. zn. 21 Cdo 5054/2014  
(uveřejněný pod č. 84/2016 Sb. rozh. obč.).  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.10.2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014  
(uveřejněný pod č. 95/2016 Sb. rozh. obč.)  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.09.2015, sp. zn. 21 Cdo 1202/2014  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 02.09.2015, sp. zn. 21 Cdo 759/2014  
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 06.08.2015, sp. zn. 21 Cdo 2547/2015  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.06.2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.06.2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014  
(uveřejněný pod č. 25/2016 Sb. rozh. obč.)  
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26.05.2015, sp. zn. 21 Cdo 202/2015  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.05.2015, sp. zn. 21 Cdo 1424/2014  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.04.2015, sp. zn. 21 Cdo 1659/2014  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.02.2015, sp. zn. 21 Cdo 550/2014  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 02.02.2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.01.2015, sp. zn. 21 Cdo 695/2014  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.12.2014, sp. zn. 21 Cdo 4113/2013  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 09.12.2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.11.2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013  
(uveřejněný pod č. 50/2015 Sb. rozh. obč.)

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.10.2014, sp. zn. 21 Cdo 1822/2013  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.09.2014, sp. zn. 21 Cdo 2811/2013  
(uveřejněný pod č. 24/2015 Sb. rozh. obč.)  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.08.2014, sp. zn. 21 Cdo 3165/2013  
(uveřejněný pod č. 6/2015 Sb. rozh. obč.)  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 03.07.2014, sp. zn. 21 Cdo 1334/2013  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.05.2014, sp. zn. 21 Cdo 2071/2013  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.03.2014, sp. zn. 21 Cdo 1271/2013  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.01.2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.01.2014, sp. zn. 21 Cdo 2955/2012  
  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.12.2013, sp. zn. 24 Cdo 224/2013  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.11.2013, sp. zn. 21 Cdo 2636/2012  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 04.09.2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.03.2013, sp. zn. 21 Cdo 560/2012  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06.03.2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.02.2013, sp. zn. 21 Cdo 863/2012  
  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.12.2012, sp. zn. 21 Cdo 3693/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.12.2012, sp. zn. 21 Cdo 262/2012  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06.11.2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06.11.2012, sp. zn. 21 Cdo 2558/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011  
(uveřejněný pod č. 25/2013 Sb. rozh. obč.)  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 4423/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 09.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 3980/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu 26.09.2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011  
(uveřejněný ve Sb. rozh. obč. pod č. 24/2013)  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.09.2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31.08.2012, sp. zn. 21 Cdo 2565/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.08.2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.08.2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 03.07.2012, sp. zn. 21 Cdo 386/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 02.02.2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.01.2012, sp. zn. 3676/2010  
  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.12.2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010



Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.11.2011, sp. zn. 21 Cdo 3478/2010  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.11.2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.11.2011, sp. zn. 21 Cdo 4447/2010  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06.09.2011, sp. zn. 21 Cdo 2534/2010  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06.09.2011, sp. zn. 21 Cdo 1399/2010  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.07.2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 07.06.2011, sp. zn. 21 Cdo 1064/2010  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.05.2011, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06.04.2011, sp. zn. 21 Cdo 344/2010  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06.03.2011, sp. zn. 21 Cdo 1405/2012  
  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 03.11.2010, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.10.2010, sp. zn. 21 Cdo 4532/2009  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.07.2010, sp. zn. 21 Cdo 1350/2009  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.04.2010, sp. zn. 21 Cdo 258/2009  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 07.04.2010, sp. zn. 21 Cdo 936/2010  
(uveřejněný pod č. 152/2011 Sb. rozh. obč.)  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 07.04.2010, sp. zn. 21 Cdo 5008/2008  
  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.12.2009, sp. zn. 21 Cdo 3323/2008  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 08.12.2009, sp. zn. 21 Cdo 4636/2008  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.11.2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008  
(uveřejněný pod č. 108/2010 Sb. rozh. obč.)  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 04.11.2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.10.2009, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.09.2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008  
(uveřejněný pod č. 42/2010 Sb. rozh. obč.)  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.08.2009, sp. zn. 21 Cdo 2923/2008  
(uveřejněný pod č. 44/2010 Sb. rozh. obč.)  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 05.05.2009, sp. zn. 21 Cdo 1839/2008  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.04.2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.04.2009, sp. zn. 21 Cdo 441/2008  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.04.2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.01.2009, sp. zn. 21 Cdo 440/2008  
  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.10.2008, sp. zn. 21 Cdo 4059/2007  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.09.2008, sp. zn. 21 Cdo 2549/2007  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.09.2008, sp. zn. 21 Cdo 2549/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 02.09.2008, sp. zn. 21 Cdo 3333/2007  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 03.06.2008, sp. zn. 21 Cdo 2383/2008  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.05.2008, sp. zn. 21 Cdo 2542/2007  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.03.2008, sp. zn. 21 Cdo 1760/2007  
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 06.02.2008, sp. zn. 21 Cdo 1846/2007  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.03.2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.10.2006, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 09.03.2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.12.2005, sp. zn. 21 Cdo 568/2005  
(uveřejněný pod č. 66/2006 Sb. rozh. obč.)  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.08.2005, sp. zn. 21 Cdo 2842/2004  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.04.2005, sp. zn. 21 Cdo 2095/2004  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 02.02.2005, sp. zn. 21 Cdo 1874/2005  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.06.2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.04.2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003  
(uveřejněný pod č. 54/2005 Sb. rozh. obč.)  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.02.2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.01.2004, sp. zn. 32 Odo 442/2003  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.11.2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.06.2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003  
(uveřejněný pod č. 28/2004 Sb. rozh. obč.)  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.05.2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 02.04.2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.10.2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.04.2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001  
(uveřejněný pod č. 19/2003 Sb. rozh. obč.)  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.04.2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 08.01.2002, sp. zn. 21 Cdo 2374/2000  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.11.2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 05.09.2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.08.2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.08.2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.04.2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.02.2001, sp. zn. 21 Cdo 735/2000  
(uveřejněný pod č. 2/2001 Sb. rozhod. obč.)

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06.02.2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.01.2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99  
(uveřejněný pod č. 21/2001 Sb. rozh. obč.)

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.02.1998, sp. zn. 2 Cdon 1535/97. In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: JUD10252CZ.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.10.1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96. In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: JUD9344CZ.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.09.1997, sp. zn. 2 Cdon 195/97. In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: JUD10238CZ.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.10.1984, sp. zn. 7 Cz 28/84. In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: JUD3021CZ.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.03.1971, sp. zn. 3 Cz 4/71. In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: JUD1306CZ.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14.03.2018, č.j. 1 As 23/2018-15

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17.04.2014, č.j. 4 Ads 121/2013-31

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26.03.2014, č.j. 6 Ads 90/2013-50

Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 28.04.1995, sp. zn. 6 Cdo 11/94. In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: JUD5482CZ.

Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích ze dne 01.03.2012, sp. zn. 23Co 619/2011. In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: JUD225216CZ.

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19.11.1996, sp. zn. 16 Co 402/96. In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: JUD7407CZ.

Rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 22.12.1966, sp. zn. 8 Co 730/66. In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: JUD574CZ.

## **6. Další použité zdroje**

### **6.1 Důvodové zprávy**

Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Parlament ČR, Poslanecká sněmovna, 2002-2006, tisk č. 1153/0). In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: LIT25782CZ.

Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník (konsolidované znění) (Parlament ČR, Poslanecká sněmovna, 2010-2013, tisk č. 362/0). In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: LIT38253CZ.

Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (Parlament ČR, Poslanecká sněmovna, 2010-2013, tisk č. 411/0). In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: LIT39181CZ.

Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2017 Sb., změna zákona o specifických zdravotních službách a dalších zákonů (Parlament ČR, Poslanecká sněmovna, 2013-2017, tisk č. 874/0). In: ASPI [právní informační systém], ASPI ID: LIT235019CZ.

## 6.2 Výkladová stanoviska Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů (dostupná také z <http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html>)

Výkladová stanoviska AKV (III.), bod 1. *Propuštění pro nadbytečnost z důvodu náhrady vlastních zaměstnanců agenturními* [on-line]. Dostupné z <http://www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042451/> [cit. 25.08.2018].

Výkladová stanoviska AKV (XIV.) přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV dne 02.04.2014, bod 7. *Délka výpovědní doby* [on-line]. Dostupné z [www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042377](http://www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042377) [cit. 11.06.2018].

Výkladová stanoviska AKV (XV.) – K výkladovým problémům vyplývajícím ze zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů (III.), přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV dne 07. a 08.11.2014 v Kácově a dne 16.12.2014 v Praze, bod 32. Vady právního jednání vedoucího k rozvázání pracovního poměru. In: *Práce a mzda*. 2015, č. 5, s. 38.

Výkladová stanoviska AKV (XVI.) – K výkladovým problémům vyplývajícím ze zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů (I.), bod 7. Ochrana odborových funkcionářů před skončením pracovního poměru. In: *Práce a mzda*. 2015, č. 3, s. 54.

Výkladová stanoviska AKV (XVII.) přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV ve dnech 23.10. a 24.10.2015, I. část, bod 3. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době a nemoc zaměstnance. In: *Práce a mzda*. 2016, č. 3, s. 55.

Výkladová stanoviska AKV (XVII.) přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV ve dnech 23.10. a 24.10.2015, bod 2. *Ochrana odborových funkcionářů před rozvázáním pracovního poměru* [on-line]. Dostupné z <http://www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042491/> [cit. 09.06.2018].

Výkladová stanoviska AKV (XVIII.), přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV dne 02.02.2016 ve Škoda Auto, a.s., Mladá Boleslav, bod 2. Zprávy odborové organizaci o vzniku a rozvázání pracovního poměru. In: *Práce a mzda*. 2016, č. 7-8, s. 65-66.

Výkladová stanoviska AKV (XVIII.), přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV dne 02.02.2016 ve Škoda Auto, a.s., Mladá Boleslav, bod 3. Sjednání možnosti odvolat zaměstnance z vedoucího pracovního místa (jeho vzdání se). In: *Práce a mzda*. 2016, č. 7-8, s. 66.

Výkladová stanoviska AKV (XXI.), přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV dne 01.02.2017 v Mladé Boleslavi, I. část, bod 4. Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně. In: *Práce a mzda*. 2017, č. 11, s. 54-55.

Výkladová stanoviska AKV (XXI.), přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV dne 01.02.2017 v Mladé Boleslavi, III. část, bod 14. Doručování písemností zaměstnanci na adresu obecního úřadu. In: *Práce a mzda*. 2018, č. 3, s. 53-54.

Výkladová stanoviska AKV (XXII.), přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV v Kolíně ve dnech 3. a 4. 11. 2017, I. část, bod 8. Načasování projednání výpovědi z pracovního poměru. In: *Práce a mzda*. 2018, č. 6, s. 54.

# **Skončení pracovního poměru po soukromoprávní rekodifikaci**

## **Abstrakt**

Disertační práce se zabývá jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru, k němuž může dojít jednak na základě projevu vůle jedné či obou stran pracovní smlouvy, tedy zaměstnance a zaměstnavatele, a jednak v důsledku právní události. Práce dále zkoumá dopady právní úpravy občanského zákoníku jakožto obecného předpisu soukromého práva a změn zákoníku práce, provedených v návaznosti na nabytí účinnosti občanského zákoníku, na skončení pracovního poměru a jeho důsledky. Primárně je pozornost věnována uplatnění právní úpravy zdánlivosti a neplatnosti a dále výkladu právních jednání dle úpravy občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Zkoumán je též vliv občanskoprávní úpravy běhu dob a lhůt na počítání času v pracovním právu. Práce současně zohledňuje judikaturu vztahující se k zákoníku práce vydanou zejména po nabytí účinnosti občanského zákoníku, tj. od roku 2014 až do současnosti.

V návaznosti na přehled všech způsobů skončení pracovního poměru se práce věnuje nejprve jednotlivým způsobům rozvázání pracovního poměru, tj. jeho skončení na základě jednostranného nebo dvoustranného projevu vůle stran pracovní smlouvy. Konkrétně se jedná o dohodu o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a jeho zrušení ve zkušební době, a to jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. V části týkající se rozvázání pracovního poměru pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci jsou rovněž uvedeny konkrétní případy těchto porušení vyplývající z recentní judikatury a zkušeností z personální praxe, včetně rozboru možností využití různých důkazních prostředků v případném soudním sporu o neplatnost předmětného rozvazovacího jednání. Rozbor je doplněn o aspekty související s rozvazovacím právním jednáním, jako je například ochranná doba zaměstnance nebo hromadné propouštění. Samostatná kapitola je věnována doručování rozvazovacích právních jednání.

Poslední část práce se zabývá skončením pracovního poměru v důsledku některé z právních událostí, zejména skončení pracovního poměru na dobu určitou. Závěrem práce shrnuje výsledky výzkumu včetně případné nutnosti jejich budoucí korekce ve světle vývoje judikatury Nejvyššího a Ústavního soudu, případně též dlouhodobě připravované novely zákoníku práce.

**Klíčová slova: skončení pracovního poměru; občanský zákoník; rozvazovací právní jednání**

# **Termination of Employment after Civil Re-Codification**

## **Abstract**

The thesis deals with different means of termination of employment, which may occur either as an expression of the will of a party or both parties to an employment contract, i.e. the employee or the employer, or as a consequence of another kind of legal occurrence. The paper further researches the impact of the Civil Code, as a general civil law regulation, and amendments to the Labour Code implemented due the Civil Code coming into force on termination of employment and its consequences. Primary focus is on the application of the general regulation of ineffectiveness and voidability of termination as well as on interpretation of employment-related legal conduct under the Civil Code. The thesis also explores the influence of civil-law regulation of time limits and lapse of time on counting of time in labour law. The thesis reflects court decisions related to the Labour Code issued since 2014 when the Civil Code came into force.

Following an overview of all means of termination of employment, the paper focuses on individual means of termination by the parties consisting in the unilateral or bilateral expression of will of the parties to an employment contract. These means include agreements to terminate employment, dismissal, summary dismissal and termination of employment in a probation period by the employee or by the employer. The part dealing with termination of employment due to a breach of statutory duties related to the employee's work covers specific cases of breach of statutory duties leading to termination of employment which recently appeared in court and HR practice, including an analysis of evidence permissible in court disputes regarding wrongful termination. The analysis also includes other aspects related to termination of employment, such as protective periods during which employment cannot be terminated or collective dismissals. A separate chapter focuses on the service of notices of termination.

The last part of the thesis deals with termination of employment due to certain legal occurrences, most importantly on termination of a fixed-term employment. At the end, the paper summarizes the outcomes of the research including a potential necessity of future adjustment with respect to developments in the court practice of the Supreme Court and the Constitutional Court and the long-awaited amendment to the Labour Code.

**Key words:**     **termination of employment; Civil Code; acts of termination**